Niveau(x) d'enseignement: 1 Numéro EDUQ : 8270654
Centre d'intérêt: 320

Girard, Michel.

La sécurité d'emploi chez les enseignants des commissions scolaires catholiques / Michel Girard. -- Version rév. -- [Québec] : Ministère de l'éducation, Direction des études économiques et démographiques, 1981.
xv, 160 p. ; 28 cm.

Notes (part. bibliographiques) au bas des p.

Cote Dewey: 331.25'96'09714/G518s Cote LC: LB/2836

Descripteur(s): *Personnel enseignant *Réduction du personnel *Diminution de la clientèle *Sécurité d'emploi *Convention collective *Analyse de coût *Finances scolaires *Commission scolaire *Primaire (Niveau) *Secondaire (Niveau)

Identificateur(s) de sujet: *Mise en disponibilité *Roulement du personnel

La diminution des clientèles étudiantes au primaire et au secondaire pose avec de plus en plus d'acuité le problème de la sécurité d'emploi pour les enseignants de ces niveaux. Les revendications syndicales sur ce point se sont faites de plus en plus pressantes; elles ont finalement mené à l'introduction dans les conventions collectives de clauses de sécurité d'emploi fort contraignantes. Le document examine les conséquences de ces mesures sur la gestion du système d'éducation.

En plus de décrire l'évolution des mécanismes de sécurité d'emploi depuis 1968, le rapport présente les caractéristiques des enseignants en surplus (en 1978-1979) et calcule le coût d'application de ces mécanismes pour la période 1977-1978 à 1979-1980. De plus, il examine l'impact de l'application des clauses de sécurité d'emploi sur le degré de correspondance entre les qualifications et la matière enseignée et sur le taux de roulement des enseignants rappelés ou rengagés.

Se dégagent les constatations suivantes: 1. le caractère de plus en plus contraignant des mécanismes de sécurité d'emploi (le concept de permanence, la limite imposée au nombre d'enseignants à mettre en surplus, etc.); 2. la hausse substantielle du nombre d'enseignants déclarés en surplus et surtout l'importance accrue des mises en disponibilité chez les enseignants mis en surplus; 3. l'augmentation très importance du coût de la sécurité d'emploi et de la sous-utilisation des enseignants en affectation temporaire; 4. la proportion considérable du coût des pré-retraites (55%) dans le coût global de la sécurité d'emploi.

Type de document: r
Auteur de l'analyse: ar

E D U Q 8270654

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Direction des études économiques et démographiques

LA SÉCURITÉ D'EMPLOI CHEZ LES ENSEIGNANTS DES COMMISSIONS SCOLAIRES CATHOLIQUES

VERSION RÉVISÉE
AVRIL 1981

MICHEL GIRARD

E D U Q 8270654

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Direction des études économiques et démographiques

LA SÉCURITÉ D'EMPLOI CHEZ LES ENSEIGNANTS DES COMMISSIONS SCOLAIRES CATHOLIQUES

VERSION RÉVISÉE
AVRIL 1981

MICHEL GIRARD

SOMMAIRE

En plus de décrire l'évolution des mécanismes de sécurité d'emploi depuis 1968, ce rapport présente les caractéristiques des enseignants en surplus (en 1978-1979) et calcule le coût d'application de ces mécanismes pour la période 1977-1978 à 1979-1980. De plus, il examine l'impact de l'application des clauses de sécurité d'emploi sur le degré de correspondance entre les qualifications et la matière enseignée et sur le taux de roulement des enseignants rappelés ou rengagés.

C'est le concept de permanence (introduit en 1976) associé à la mécanique de détermination du nombre maximum d'enseignants à mettre en disponibilité ou à pied par secteur d'enseignement qui ont créé un véritable régime de sécurité d'emploi pour les enseignants des commissions scolaires catholiques. D'une part, la permanence assurait les enseignants ayant plus de deux années de service continu de conserver un lien d'emploi avec leur employeur en étant mis en disponibilité et de recevoir leur plein traitement. D'autre part, la limite imposée au nombre d'enseignants à mettre en disponibilité ou à pied dans un secteur donné évitait à certains enseignants la mise en disponibilité et même la mise à pied. En même

temps, certaines mesures, comme les congés de pré-retraite et les primes de séparation, étaient mises en place pour réduire le nombre d'enseignants mis en disponibilité.

Néanmoins, ces mesures n'ont pas empêché le nombre d'enseignants en surplus de doubler de 1977-1978 à 1979-1980 et, plus particulièrement, la proportion des mis en disponibilité de passer de 43% à 59% de l'ensemble de ces enseignants en surplus. Comme l'on devait s'y attendre, les enseignants en surplus et surtout les enseignants mis à pied ont beaucoup moins d'années de service et d'échelons d'expérience que l'ensemble des enseignants mais ont cependant à peu près le même nombre d'années de scolarité que ces derniers. Ces différences s'expliquent évidemment par la rétention de l'ancienneté mais aussi de l'expérience comme critères utilisés pour choisir les enseignants à déclarer en surplus.

Parallèlement au nombre d'enseignants en surplus, le coût de la sécurité d'emploi a lui aussi doublé de 1977-1978 à 1979-1980. Ce coût est passé de 5,4 millions $ en 1977-1978 à 12,7 millions $ en 1979-1980. Il est important de noter que la notion de coût retenue ici correspond aux débourses occasionnés à l'employeur par l'application des clauses de sécurité d'emploi. Les trois principaux éléments (ou types de déboursés) inclus dans ce coût global de la sécurité d'emploi sont les pré-retraites, les primes de séparation et la sous-utilisation

entendue comme les jours non travaillés par les enseignants en affectation temporaire[1]. A ces trois éléments s'ajoutent les frais de déménagement et les frais d'administration du régime de sécurité d'emploi.

Les sommes réclamées par les commissions scolaires pour les pré-retraites, les primes de séparation et les frais de déménagement devraient correspondre aux dépenses en sécurité d'emploi calculées ici. Les frais d'administration du régime par les commissions scolaires n'ont pu être obtenus. Quant au coût de la sous-utilisation, les montants demandés par les commissions scolaires diffèrent assez fortement de nos données. En effet, les masses salariales demandées par les commissions scolaires à ce sujet correspondent au nombre de jours où les enseignants en surplus ont été en affectation temporaire alors que notre calcul du coût est fondé sur le nombre de jours non travaillés par ces enseignants. Etant donné que, durant la période 1977-1978 à 1979-1980, le nombre de jours non travaillés équivaut au quart des jours en affectation temporaire, il s'ensuit que les montants réclamés par les commissions scolaires aux états financiers sont quatre fois plus élevés que le coût "réel" mesuré dans cette étude.

---

(1) Les enseignants en affectation temporaire peuvent comprendre quatre catégories d'enseignants, à savoir les mis en disponibilité, les affectés à la suppléance régulière, les enseignants en surplus d'affectation et ceux protégés par la mesure spéciale de mai 1979.

L'élément le plus important est certainement celui des pré-retraites qui représente 55% du coût de la sécurité d'emploi en 1979-1980. Cependant, c'est le coût de la sous-utilisation des enseignants en affectation temporaire qui a le plus augmenté durant la période 1977-1978 à 1979-1980. La hausse importante du coût de la sécurité d'emploi relève davantage de la très forte augmentation du nombre d'enseignants touchés par les mécanismes de sécurité d'emploi que de l'augmentation du coût moyen des déboursés par enseignant. Cette affirmation s'applique particulièrement bien à la sous-utilisation où la progression géométrique du nombre d'enseignants en affectation temporaire explique 80% de l'augmentation de son coût.

En plus des déboursés qu'elle engendre, l'application des mécanismes de sécurité d'emploi a aussi des effets sur la correspondance entre les qualifications des enseignants et leur matière enseignée et sur leur taux de roulement. D'une part, l'examen du degré de correspondance entre la spécialité du diplôme et la matière enseignée pour les enseignants rappelés au travail ou rengagés (en 1979-1980) montre que presque les deux tiers d'entre eux (63%) ont conservé le même degré de correspondance et qu'un peu moins du tiers (31%) l'ont amélioré. C'est donc dire que l'application des mécanismes de sécurité d'emploi aurait un effet bénéfique sur le degré de correspondance entre les qualifications des enseignants et leur matière enseignée.

D'autre part, la mesure du taux de roulement des enseignants rappelés au travail ou rengagés (en 1978-1979) permet de constater que le taux de roulement de ces derniers (8,7%) est deux fois plus élevé que le taux de roulement de l'ensemble des enseignants (4,0%). De plus, en tenant compte des différences entre les caractéristiques personnelles des deux groupes, l'écart entre leur taux de roulement s'accentue. Le taux de roulement étant généralement considéré comme un bon indicateur du niveau de satisfaction au travail, il ressort que les enseignants mis en disponibilité ou mis à pied et rappelés au travail ou rengagés par la suite sont sensiblement plus insatisfaits que le reste des enseignants. Une des explications de cette plus grande insatisfaction serait les changements de milieux de travail (changements d'écoles surtout) imposés aux enseignants rappelés ou rengagés.

En résumé, les principales constatations qui se dégagent de cette étude sont les suivantes:

1) le caractère de plus en plus contraignant des mécanismes de sécurité d'emploi (le concept de permanence, la limite imposée au nombre d'enseignants à mettre en surplus, etc.);

2) la hausse substantielle du nombre d'enseignants déclarés en surplus mais surtout l'importance accrue des mises en disponibilité chez les mises en surplus;

3) l'augmentation très importante du coût de la sécurité d'emploi et surtout du coût de la sous-utilisation des enseignants en affectation temporaire;

4) la proportion considérable du coût des pré-retraites (55%) dans le coût global de la sécurité d'emploi;

5) d'une part, l'amélioration de la correspondance entre les qualifications et la matière enseignée et, d'autre part, l'insatisfaction au travail relativement plus grande chez les enseignants touchés par les mécanismes de sécurité d'emploi.

Nous tenons à remercier tous ceux qui ont collaboré à la réalisation de cette étude. Plus particulièrement, ces remerciements s'adressent à Mme Andrée Morin-Morissette et à M. Bertrand Belzile qui ont contribué à la rédaction rapide de ce rapport de même qu'à M. Robert Ferland et à son équipe composée de MM. Richard Dufour et Guy Samson et de Mme Céline Olivier qui ont, avec empressement et acharnement, assuré la qualité du traitement informatique des données qui y sont contenues.

TABLE DES MATIERES

	Page
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 - L'EVOLUTION DES MECANISMES DE SECURITE D'EMPLOI	5
La détermination du nombre d'enseignants en surplus	8
Le choix des enseignants à mettre en surplus	15
Les droits et les obligations des enseignants en surplus	19
Les obligations de la commission scolaire	24
Les mesures visant à réduire les surplus d'enseignants	27
Résumé	32
CHAPITRE 2 - LE NOMBRE ET LES CARACTERISTIQUES DES ENSEIGNANTS EN SURPLUS	35
Le sexe et l'état civil	42
La répartition géographique	42
Les champs et les secteurs d'enseignement	44
L'âge	47
Les années de service	49
Les années de scolarité	53
Les échelons d'expérience	55
Le traitement annuel de base	58
Résumé	60

TABLE DES MATIERES (suite)

	Page
CHAPITRE 3 - LE COUT DE LA SECURITE D'EMPLOI	63
La notion de coût	67
La définition et la mesure des éléments de coût	70
Les sources de données et leur fiabilité	75
L'ensemble des éléments de coûts	79
Les pré-retraites, les primes de séparation et la sous-utilisation	84
Résumé	90
CHAPITRE 4 - CERTAINES CONSEQUENCES DE L'APPLICATION DES MECANISMES DE SECURITE D'EMPLOI	91
Le degré de correspondance entre les qualifications et la matière enseignée	96
Le taux de roulement	107
Résumé	113
CONCLUSION	115
Les mesures à privilégier	120
La répartition des dépenses en sécurité d'emploi	122
ANNEXE 1	125
Liste des conventions collectives conclues avec les enseignants, les périodes couvertes et les dates de signature	

TABLE DES MATIERES (suite)

	Page
ANNEXE 2	129
Liste des secteurs et des champs d'enseignement en vigueur de 1976-1977 à 1979-1980	
ANNEXE 3	137
Exemple de l'application du mécanisme de repêchage (Décret 1971-1975)	
ANNEXE 4	141
Exemple de calcul du nombre d'enseignants en surplus et de l'application de la procédure de mise en surplus	
ANNEXE 5	145
Les échelles de traitements des enseignants, années 1976-1977 à 1979-1980	
ANNEXE 6	151
Les avantages sociaux et leurs composantes	
ANNEXE 7	155
Les spécialités et leurs regroupements	

LISTE DES TABLEAUX

		PAGE
TABLEAU 1:	Enseignants mis en disponibilité et mis à pied pour les années 1977-1978 à 1979-1980	39
TABLEAU 2:	L'ensemble des enseignants, les enseignants mis en disponibilité, mis à pied et en surplus selon les régions administratives scolaires, année 1978-1979	43
TABLEAU 3:	L'ensemble des enseignants, les enseignants mis en disponibilité, mis à pied et en surplus selon les secteurs et les champs d'enseignement, année 1978-1979	45
TABLEAU 4:	L'ensemble des enseignants, les enseignants mis en disponibilité, mis à pied et en surplus selon certains groupes d'âge, année 1978-1979	48
TABLEAU 5:	L'ensemble des enseignants, les enseignants mis en disponibilité, mis à pied et en surplus selon les années de service, année 1978-1979	51
TABLEAU 6:	L'ensemble des enseignants, les enseignants mis en disponibilité, mis à pied et en surplus selon les années de scolarité, année 1978-1979	54
TABLEAU 7:	L'ensemble des enseignants, les enseignants mis en disponibilité, mis à pied et en surplus selon les échelons d'expérience, année 1978-1979	56
TABLEAU 8:	L'ensemble des enseignants, les enseignants mis en disponibilité, mis à pied et en surplus selon le traitement annuel de base, année 1978-1979	59

LISTE DES TABLEAUX (suite)

PAGE

TABLEAU 9 : Le coût de la sécurité d'emploi selon les éléments de coût, années 1977-1978 à 1979-1980..... 79

TABLEAU 10: Le coût de la sécurité d'emploi selon les régions administratives scolaires, années 1977-1978 à 1979-1980..... 81

TABLEAU 11: Le coût de la sécurité d'emploi selon les secteurs et les champs d'enseignement, années 1977-1978 à 1979-1980..... 83

TABLEAU 12: Le coût des pré-retraites, des primes de séparation et de la sous-utilisation selon les catégories d'enseignants, pour les années 1977-1978 à 1979-1980..... 85

TABLEAU 13: Les pré-retraites, les primes de séparation et la sous-utilisation selon leurs composantes, pour les années 1977-1978 à 1979-1980..... 87

TABLEAU 14: Les enseignants rappelés et rengagés selon leur catégorie et selon le degré de correspondance avant et après leur réintégration, année 1979-1980..... 99

TABLEAU 15: Les enseignants rappelés et rengagés selon la comparaison des degrés de correspondance et selon les régions administratives, année 1979-1980.....101

TABLEAU 16: Les enseignants rappelés et rengagés selon la comparaison des degrés de correspondance et selon les secteurs et les champs d'enseignement, année 1979-1980.....103

LISTE DES TABLEAUX (suite)

PAGE

TABLEAU 17: Les enseignants rappelés et rengagés selon la comparaison des degrés de correspondance et selon les années de service, année 1979-1980.....105

TABLEAU 18: Taux de roulement de l'ensemble des enseignants et de ceux rappelés ou rengagés selon divers groupes d'âge, pour l'année 1978-1979.....110

TABLEAU 19: Taux de roulement de l'ensemble des enseignants et de ceux rappelés ou rengagés selon le sexe et l'état civil, pour l'année 1978-1979.....111

INTRODUCTION

La diminution des clientèles étudiantes, amorcée à la fin des années '60 au niveau primaire et quelques années plus tard au niveau secondaire, a posé avec de plus en plus d'acuité le problème de la sécurité d'emploi pour les enseignants de ces niveaux. C'est pourquoi les revendications syndicales en cette matière se sont faites de plus en plus pressantes surtout au cours des deux dernières rondes de négociations. Ces négociations ont finalement conduit à l'introduction, dans les conventions collectives récentes, de clauses de sécurité d'emploi de plus en plus contraignantes visant à assurer une meilleure protection de l'emploi.

En plus d'augmenter le coût de la main-d'oeuvre enseignante, la présence de telles clauses amène d'autres conséquences sur la gestion du personnel enseignant et sur celle du système d'éducation en général. L'importance des conséquences et des déboursés supplémentaires qu'entraînent les mécanismes de sécurité d'emploi sont mal connus. Il en est de même des enseignants touchés par ces mécanismes. L'objectif de cette étude est justement de mieux cerner le phénomène de la sécurité d'emploi chez cette population.

Plus précisément, la population retenue est composée des enseignants à plein temps des commissions scolaires catholiques. L'évolution des clauses de sécurité d'emploi conclues avec les syndicats d'enseignants de ces commissions scolaires est présentée au premier chapitre.

Le second chapitre compare les caractéristiques des enseignants touchés par ces mécanismes à celles des autres enseignants. Le coût de la sécurité d'emploi et l'importance relative de chacun de ses éléments constitutifs sont évalués au troisième chapitre. Enfin, le dernier chapitre examine les conséquences de l'application des mécanismes de sécurité d'emploi, d'une part, sur le degré de correspondance entre les qualifications et les cours dispensés par les enseignants en surplus rappelés au travail ou rengagés et, d'autre part, sur leur taux de roulement.

CHAPITRE 1

L'EVOLUTION DES MECANISMES DE SECURITE D'EMPLOI

La première entente provinciale, intervenue avec les enseignants en 1969, contenait déjà des clauses assurant une certaine sécurité d'emploi en cas de surplus de personnel et créait le Bureau québécois de placement des instituteurs. Le décret et les ententes qui ont suivi allaient accroître cette sécurité en structurant davantage les notions et procédures s'y rattachant, et en ajoutant des mécanismes visant à réduire le nombre d'enseignants en surplus.

Le présent chapitre présentera l'évolution ou les modifications qu'ont subi les clauses de sécurité d'emploi au fil du temps et des négociations. Il présentera aussi les différences qui sont apparues entre les deux séries de conventions collectives conclues avec la Centrale de l'enseignement du Québec (C.E.Q.), d'une part, et la Provincial Association of Catholic Teachers (P.A.C.T.), d'autre part, depuis 1976. En effet, l'entente 1968-1971 et le décret 1972-1975 couvraient à la fois les syndiqués de ces deux centrales. Depuis 1976 cependant, ces deux centrales négocient séparément et, par conséquent, les clauses de sécurité d'emploi diffèrent sur certains points quelquefois importants.(1)

Pour favoriser la clarté du texte, l'exposé se fera en fonction des principaux éléments constituant les clauses de sécurité d'emploi au cours de la période 1975-1979. Ces principaux éléments sont: les mécanismes permettant d'évaluer le nombre d'enseignants en surplus; les

---

(1) Les périodes couvertes par ces différentes conventions collectives et leur date de signature apparaissent à l'annexe I.

critères de choix des enseignants à mettre en surplus de même que les procédures de mise en surplus; les droits et les obligations des enseignants mis en surplus; les obligations des commissions scolaires à l'égard de ces enseignants; et finalement, les mesures visant à réduire le nombre d'enseignants en surplus.

LA DETERMINATION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS EN SURPLUS

Les mécanismes établissant la façon de calculer le nombre d'enseignants en surplus ont vraiment fait leur apparition avec le décret (1972) et ont été raffinés dans les ententes subséquentes. Au cours de la période 1975-1979, la méthode de calcul des enseignants en surplus fait référence à plusieurs notions ou éléments de procédure dont l'évolution sera présentée, soit les modes de prévision des besoins en postes, la répartition de ces postes par niveau, par secteur et par champ, les règles d'affectation des enseignants dans ces postes et finalement les bases de calcul des surplus retenues par les différentes ententes.

La prévision du nombre total de postes

L'entente 1968-1971 ne faisait aucune référence à un nombre donné de postes protégés ou même à une façon de prévoir le nombre des postes en surplus dans le cadre de sa sécurité d'emploi.

En 1972, le décret fait appel aux règles de calcul du nombre d'instituteurs pour prévoir le nombre total de postes d'enseignants au 30 septembre, dans le cadre de sa sécurité d'emploi. Ces règles fournissent des ratios élèves/maître à appliquer à des niveaux d'enseignement (maternelle, élémentaire, secondaire) et à des types de clientèles (régulier, enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage), ou dans des cas spéciaux (petites écoles).

En 1976, les ententes intervenues avec la CEQ et la PACT font appel à de nouvelles règles de calcul pour fixer le nombre total d'enseignants que la commission devra engager. Ces nouvelles règles diminuent certains ratios élèves/maître et tiennent davantage compte de certaines clientèles, en particulier des secteurs-profils de la formation professionnelle du secondaire.

En 1979, l'entente CEQ reprend ces règles de calcul, mais elles ne sont appliquées que dans le cadre de la sécurité d'emploi pour déterminer le nombre de postes qu'une commission doit protéger lorsqu'elle a des surplus de personnel.

La PACT par contre abandonne les règles de calcul dans son entente 1978-1980. Le nombre total de postes prévus est la somme des instituteurs dont la commission a besoin lorsqu'elle applique les règles de formation de groupe et la charge de travail des enseignants à ses

clientèles prévues au 30 septembre suivant.(1)

La répartition des postes prévus par niveau, par secteur et par champ d'enseignement

L'entente de 1969 laisse à la commission scolaire une entière discrétion quant à la répartition des postes prévus en relation avec la sécurité d'emploi.

Le décret de 1972 prévoit que le nombre de postes obtenus par les règles de calcul sont répartis entre deux niveaux: la maternelle et l'élémentaire d'une part, le secondaire d'autre part. Dans les commissions scolaires locales et régionales, les règles de calcul s'appliquent directement. Dans les commissions scolaires intégrées, la répartition entre les niveaux dépend des règles de distribution dans les écoles du nombre total d'instituteurs obtenu par les règles de calcul. Ces règles sont établies au cours des négociations locales et varient donc d'une commission scolaire intégrée à une autre.

En 1976, la clause de sécurité d'emploi de l'entente CEQ indique que les besoins doivent être établis par champ d'enseignement, les besoins par secteur étant la somme des besoins des champs qui le composent. Le nombre de

---

(1) Ces règles de formation de groupe indiquent les nombres moyens et maxima d'élèves que les groupes devront contenir, compte tenu de certaines caractéristiques des clientèles (niveau d'enseignement, types de clientèles, formation professionnelle). La charge de travail des enseignants est circonscrite en termes d'heures de travail par semaine, d'heures de cours et leçons, de jours de travail. Ces paramètres appliqués aux clientèles, compte tenu des régimes pédagogiques des étudiants, permettent d'évaluer et de prévoir le nombre total de postes dont la commission aura besoin.

postes par champ résulte de l'application des règles de distribution du nombre total de postes obtenu par l'application des ratios élèves/maître. Les règles de distribution sont négociées localement, en respect cependant des règles de formation de groupe et de la charge de travail.(1) Ces dernières règles venaient alors de faire leur apparition dans les conventions collectives des enseignants. Un nombre minimum de postes prévus à la suppléance régulière (secteur 5) est cependant précisé pour les fins de la sécurité d'emploi.(2) On trouve dans cette entente cinq (5) secteurs d'enseignement et 25 champs.(3)

Sur ce point, l'entente intervenue avec la PACT en 1976 prévoit les mêmes modalités que l'entente CEQ, sauf pour le champ 25, où la commission établit elle-même ses besoins.

En 1979, l'entente CEQ maintient le même nombre de secteurs mais accroît le nombre de champs qui passe à 37.(4) Essentiellement, les spécialités du primaire sont distinguées et des spécialités en formation générale sont ajoutées au secondaire. La répartition des postes par champ se fait, comme dans l'entente précédente, selon les règles de distribution négociées localement.

---

(1) Voir note 1 de la page précédente.
(2) Il faudra au moins un (1) instituteur dans ce secteur si les besoins en postes de la commission sont au moins égaux à 40 enseignants, ou 0,5% du nombre d'instituteurs dont la commission a besoin; il faudra choisir le plus élevé des deux.
(3) La liste de ces secteurs et de ces champs d'enseignement est donnée à l'annexe 2.
(4) La liste complète de ces champs est présentée à l'annexe 2.

L'entente avec la PACT par contre prévoit que la distribution des postes par champ se fasse conformément aux règles de formation de groupe et de charge de travail. Le nombre de champs prévu est de 31.(1) Pour la suppléance régulière cependant, l'entente prévoit une notion de "besoin" minimum.

L'affectation des enseignants lors de surplus

En 1969, on ne trouve aucun mécanisme relié spécifiquement à l'affectation ou la réaffectation de personnel en cas de surplus.

En 1972, cependant, il est spécifié que la commission scolaire intégrée qui prévoit un surplus de personnel puisse réaffecter un enseignant à un poste disponible si ses qualifications correspondent aux exigences du poste. De plus, on prévoit avant toute mise en surplus un mécanisme de "repêchage" permettant la réaffectation des enseignants touchés: une commission scolaire locale ou régionale mettra en repêchage un nombre d'instituteurs cinq fois supérieur au nombre total prévu comme surplus, sans excéder 10% du nombre total d'instituteurs à l'emploi de la commission; par ailleurs, indépendamment de ces règles, le nombre d'instituteurs mis en repêchage devra être égal à trois fois le nombre d'instituteurs en surplus (voir annexe 3). Dans les commissions scolaires intégrées, la mise en repêchage se fait par niveau d'enseignement. Les instituteurs mis en repêchage sont ceux

(1) La liste de ces champs est donnée à l'annexe 2.

ayant le moins d'ancienneté, laquelle se calcule à compter du début de l'emploi à la commission ou à une commission du territoire de juridiction de la régionale.

En 1976 (CEQ), l'affectation et la mutation deviennent des matières à être négociées localement. Cependant, il est spécifié que les règles d'affectation doivent prévoir une mobilité d'un champ d'enseignement à un autre et des possibilités de réaffectation, lors de surplus de personnel.

En 1979, l'entente intervenue avec la CEQ prévoit que les critères et procédures d'affectation, de mutation et de réaffectation sont négociés localement de même que la définition des termes affectation, mutation et réaffectation. On précise aussi que les critères doivent tenir compte de l'ancienneté et de la capacité des enseignants, la définition de ce dernier terme étant confiée à la négociation locale. La définition de l'ancienneté reprend en gros celle du décret en précisant cependant que la période d'emploi à des fonctions autres que celle d'enseignant ou de professionnel non-enseignant ne peut être cumulée plus de deux ans.

Avec la convention collective de la PACT en 1976, l'affectation résulte aussi de négociations locales. Cependant, lors de surplus de personnel, la commission peut réaffecter les enseignants d'un champ en surplus à un champ en déficit quand l'instituteur répond aux exigences du poste et quand elle peut ainsi éviter une mise en disponibilité.

Elle peut également réaffecter un enseignant susceptible d'être mis en disponibilité à un poste détenu par un enseignant qui peut être mis à pied si l'enseignant permanent répond aux exigences du poste.

L'entente suivante conclue avec la PACT (1978-1980) laisse à la négociation locale les règles d'affectation, de réaffectation et de mutation qui doivent tenir compte, entre autres, des besoins des élèves, des exigences des postes à combler et des préférences des instituteurs.

Base de calcul

Dans l'entente 1969, la base des calculs de surplus et des mises à pied est essentiellement la commission scolaire. Le surplus résulte de la différence entre le nombre d'enseignants réguliers et les besoins définis par la commission.

Dans le décret (1971-1975), à la commission scolaire s'ajoutent les niveaux d'enseignement, à savoir la pré-maternelle, la maternelle et l'élémentaire d'une part, et le secondaire d'autre part. Les surplus sont donc calculés à partir d'une comparaison entre les effectifs affectés à chaque niveau et les besoins établis pour ces mêmes niveaux selon les critères déjà mentionnés.

Dans l'entente CEQ signée en 1976 (1975-1979), le nombre d'enseignants en surplus est établi pour chaque secteur d'enseignement de chaque commission scolaire. Ce nombre représente la différence entre le nombre d'enseignants affectés à un secteur et les besoins d'enseignants pour ce même secteur.(1) L'entente de 1979 conclue avec la CEQ reprend ces mêmes bases de calcul.

Les conventions collectives de 1976-1978 et de 1978-1980 conclues avec la PACT reprennent les mêmes bases que celles retenues dans l'entente CEQ (1975-1979) à l'exception du secteur. Les surplus sont donc calculés par champ et résultent de la différence entre les enseignants affectés à un champ et les besoins d'enseignants dans ce champ.

LE CHOIX DES ENSEIGNANTS A METTRE EN SURPLUS

Une fois établi le nombre d'enseignants en surplus, les conventions collectives conclues avec les centrales syndicales d'enseignants conviennent toutes de critères de choix d'enseignants à mettre en surplus et d'une procédure de mise en surplus, plus ou moins complexe selon le cas.

Les critères de choix

L'entente 1968-1971 n'engage la commission envers l'article sur la sécurité d'emploi qu'à l'égard des instituteurs réguliers, c'est-à-dire un instituteur légalement qualifié et employé pour enseigner à temps complet pour une année scolaire.

---

(1) Pour un exemple de calcul du nombre d'enseignants en surplus, voir annexe 4.

Les critères qui guideront le choix des instituteurs à mettre en surplus sont les suivants: la personnalité, les connaissances du champ d'enseignement et celles de nature psycho-pédagogique, l'expérience et la maîtrise de la langue d'enseignement. L'ancienneté ne prévaut qu'en dernier ressort.(1)

En 1972, le décret établit l'ancienneté comme critère principal de choix des enseignants à mettre en surplus mais ne couvre par cette clause que les enseignants légalement qualifiés et employés à temps plein.

En 1976 et 1979, les ententes CEQ et PACT appliquent les mécanismes de sécurité d'emploi aux enseignants réguliers, c'est-à-dire engagés par contrat à temps plein et légalement qualifiés.

L'ancienneté(2) devient le critère principal retenu dans les cas de mises en surplus. Quand l'ancienneté est égale, le critère suivant est l'expérience; à expérience égale, on tiendra compte de la scolarité.

---

(1) La notion d'ancienneté qui prévalait est la même que celle du décret de 1972.

(2) La notion d'ancienneté réfère au nombre de jours, mois et années passés à l'emploi de la commission scolaire ou d'une commission du territoire de la régionale comme enseignant et professionnel non-enseignant. Le temps passé dans d'autres fonctions peut être comptabilité jusqu'à un maximum de 2 ans.

Les procédures de mise en surplus

En 1969, la convention prévoit que la commission range les instituteurs d'après les critères énumérés précédemment et qu'elle a retenus pour les postes aux fins de la sécurité d'emploi. Elle procède alors au non-rengagement pour surplus conformément à la Loi de l'Instruction publique, c'est-à-dire par avis écrit deux mois avant la fin du contrat, donc avant le 1er mai. Elle transmet ensuite au Bureau québécois de placement des instituteurs la liste des enseignants mis à pied.

Le décret de 1972 prévoit que la commission procède par niveau d'enseignement au non-rengagement des instituteurs mis en repêchage et non réaffectés, jusqu'à concurrence de ses besoins prévus. Elle doit à nouveau se conformer à la Loi de l'Instruction publique.

En 1975, l'entente conclue avec la CEQ prévoit, suite à la réaffectation des enseignants, la création d'un bassin d'enseignants en surplus pour chaque secteur. Ce bassin de secteur est constitué de l'ensemble des enseignants en surplus dans chacun des champs de ce secteur. Les enseignants faisant partie de ce bassin sont ceux qui ont le moins d'ancienneté dans chaque champ d'enseignement.

La commission procède ensuite à la mise à pied des enseignants non permanents puis à la mise en disponibilité des enseignants permanents[1] jusqu'à ce que le nombre prévu d'enseignants en surplus dans chaque secteur d'enseignement soit atteint. Une fois ce nombre atteint, les enseignants permanents ou non permanents qui n'ont pas été mis à pied ou en disponibilité sont affectés à la suppléance régulière.

La commission scolaire doit informer par écrit, avant le 1er mai, l'instituteur qu'elle met à pied ou qu'elle met en disponibilité. Elle envoie également la liste de ces instituteurs au Bureau régional de placement.

L'entente CEQ (1979) reprend la même procédure de mises en surplus. Cependant, la notion de permanence est élargie. Ainsi, les deux années de service continu peuvent être faites soit à titre d'enseignant à temps plein, soit à titre d'employé à temps plein dans une autre fonction à la commission.

---

(1) La permanence est le statut acquis par l'enseignant ayant terminé au moins deux années complètes de service continu comme instituteur à temps plein à la commission, et qui est rengagé pour une troisième année consécutive. Le service continu comprend le congé pour affaires syndicales, le congé de maternité, l'absence pour invalidité couverte par l'assurance-salaire, le congé avec ou sans solde pour étudier de même que tout congé payé en vertu de la convention. De plus, le non-rengagement pour surplus suivi d'un rengagement par la commission au cours de l'année scolaire suivante n'interrompt pas le service continu.

Dans les ententes avec la PACT de 1975-1978 et de 1978-1980, la procédure de mise en surplus s'apparente à celle prévue dans l'entente CEQ. La procédure s'applique cependant par champ: la commission met d'abord à pied les enseignants qui n'ont pas leur permanence, puis met en disponibilité les enseignants permanents, par ordre inverse d'ancienneté, jusqu'à ce qu'elle ait atteint le nombre total d'enseignants prévus comme surplus dans chaque champ d'enseignement.

LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES ENSEIGNANTS EN SURPLUS

Les droits et les obligations des enseignants mis à pied (non rengagés)

Selon l'entente 1968-1971, le nom de l'instituteur mis à pied est placé sur une liste des instituteurs mis à pied pour surplus de personnel. Son nom peut demeurer sur cette liste pendant 24 mois, période après laquelle il perd ses droits d'ancienneté s'il n'est pas rengagé.

Tant que son nom est sur cette liste, l'enseignant bénéficie des services du Bureau québécois de placement des instituteurs qui a pour fonction de lui trouver un emploi. De plus, il a priorité, à sa commission, à l'embauche et pour l'obtention d'une bourse d'études à temps plein. Enfin, il a la préférence pour la suppléance occasionnelle.

Le décret (1972) prévoit la création de bureaux régionaux de placement (BRP) en plus du Bureau québécois (BQPI). Le nom de l'instituteur non rengagé demeure sur les listes de ces bureaux pendant 24 mois au maximum s'il n'est pas rengagé. Cependant, son nom est rayé des listes de son BRP, lorsqu'il refuse un poste qui répond à ses qualifications au niveau du territoire de juridiction du BRP. S'il refuse un autre poste offert par le BQPI, son nom est rayé de la liste du BQPI et de celles des autres BRP à qui son nom avait été soumis.

Tant que son nom apparaît sur la liste des non-rengagés de sa commission, l'instituteur non rengagé pour surplus a priorité pour la suppléance occasionnelle et pour l'enseignement aux adultes. Quand l'instituteur mis en surplus refuse un poste à la commission scolaire qui l'a mis à pied, son nom est rayé des listes du BRP et du BQPI.

Dans l'entente 1975 (CEQ), l'instituteur mis à pied peut demeurer sur les listes des bureaux régionaux de placement jusqu'à concurrence de deux ans. S'il ne répond pas à une offre écrite dans les sept jours suivants, il perd tous ses droits.

Dans l'entente 1979 (CEQ), l'enseignant mis à pied bénéficie, en plus des avantages de l'entente précédente, des avantages suivants: il a priorité pour un emploi à temps plein à sa commission, si aucun enseignant mis en disponibilité à la commission ne peut occuper le poste et s'il répond au seul critère "capacités" du poste;

tant qu'il demeure inscrit sur la liste de son BRP, il a priorité lors de l'engagement pour un poste d'enseignant à temps plein dans sa région dans la mesure où il remplit les exigences du poste et qu'aucun enseignant en disponibilité ne peut le combler.

L'entente avec la PACT en 1975 prévoit que l'enseignant mis à pied pour surplus demeure sur les listes des bureaux régionaux de placement pendant deux ans au plus. Son nom est radié des listes s'il ne répond pas à une offre écrite d'engagement ou la refuse dans un délai prescrit.

Les droits et obligations de l'enseignant mis en disponibilité

La notion de mise en disponibilité est apparue en même temps que celle de permanence dans les ententes signées en 1976. L'enseignant mis en disponibilité continue de recevoir son plein salaire.

L'entente CEQ prévoit cependant que l'instituteur en disponibilité doit accepter, dans un délai prescrit, une offre écrite d'engagement pour l'année scolaire suivante faite par une autre commission scolaire (sauf celles du Littoral et du Nouveau-Québec), lorsque cette offre lui parvient entre le 1er mai et le 30 juin de la première année scolaire au cours de laquelle il est en disponibilité.

Après cette date, il doit accepter, dans le même délai, toute offre écrite d'engagement, même pour une partie d'année scolaire, par une autre commission scolaire

que celles du Littoral et du Nouveau-Québec. S'il refuse l'offre, ou ne respecte pas le délai, il est réputé avoir démissionné. Il a alors droit, soit à une prime de séparation, soit de demeurer sur les listes de rappel du Bureau régional de placement pendant un an et de se voir accorder priorité pour la suppléance occasionnelle.

Lors de son engagement par une autre commission scolaire, l'instituteur en disponibilité se voit reconnaître sa permanence, son ancienneté, son classement et sa banque de congés de maladie non monnayables.

En 1979, l'entente CEQ prévoit que l'enseignant en disponibilité doit accepter, dans les dix jours suivant l'offre, un contrat d'engagement à temps plein offert par une autre commission si le poste se situe à cinquante (50) kilomètres ou moins de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité et si l'offre écrite lui est faite à partir du 1er octobre de l'année scolaire au cours de laquelle il est en disponibilité.

Cependant, au cours de sa première année de mise en disponibilité, l'enseignant qui a accepté une offre d'engagement dans une autre commission peut revenir avant le 15 octobre et sans perte de droits à sa commission d'origine dans un poste à combler d'enseignant à temps plein.

L'enseignant qui refuse une offre d'engagement satisfaisant aux conditions prescrites ou n'y répond pas est réputé avoir démissionné, sauf si l'offre lui parvient entre les 1er et 31 juillet.

Il doit aussi se présenter à une entrevue de sélection lorsque le bureau régional lui en fait la demande par lettre recommandée et que le poste offert satisfait au critère du 50 kilomètres. S'il ne se présente pas à l'entrevue, il est réputé avoir démissionné. Cette obligation ne tient cependant pas entre les 1er et 30 juillet. Au moment de son rengagement, il bénéficie des mêmes droits que dans l'entente précédente.

L'entente intervenue avec la PACT en 1976 diffère de celle intervenue avec la CEQ sur les quelques points suivants. L'enseignant est obligé d'accepter une offre d'engagement si elle lui est faite entre le 1er juillet et le 15 août de la première année scolaire de sa mise en disponibilité et si cette offre provient d'une commission de la région scolaire où il est en disponibilité. Après le 1er mai de la première année au cours de laquelle l'enseignant est en disponibilité, il doit accepter l'offre qui lui vient de toute autre commission scolaire. Enfin, dans le cas du transfert des droits, cette entente prévoit que le nouveau contrat d'engagement contient une période d'essai après laquelle la commission signataire peut retourner sur avis l'enseignant à sa commission d'origine. L'enseignant sera alors réputé mis en disponibilité à compter du 1er juillet suivant s'il n'est pas affecté à un poste disponible. Un refus de retourner à la commission d'origine constitue une démission.

L'entente 1979 avec la PACT reprend à quelques exceptions près les termes de l'entente 1976 (PACT). Cette fois, l'obligation d'accepter une offre d'engagement existe quand cette offre est faite à l'enseignant entre le 1er octobre et le 1er mai de la première année scolaire au cours de laquelle il est en disponibilité par une commission de sa région scolaire; après le 1er mai de cette année scolaire, il doit accepter l'offre qui lui parvient de toute autre commission scolaire. Les droits et obligations découlant d'un refus d'engagement ou d'une acceptation demeurent identiques, à l'exception de la période d'essai qui disparaît.

LES OBLIGATIONS DE LA COMMISSION SCOLAIRE

Les obligations de la commission scolaire découlent, jusqu'à un certain point, des droits des enseignants mis en surplus, mais depuis 1976, les ententes spécifient ces devoirs.

Dans l'entente 1968-1971, les commissions scolaires doivent, lors de l'engagement d'instituteurs, accorder la préférence à leurs instituteurs en surplus lorsqu'ils remplissent de façon égale aux autres candidats les exigences des postes à remplir et leur donner priorité pour la suppléance occasionnelle.

Le décret (1972) ajoute certaines obligations à la commission scolaire. Ainsi, avant d'embaucher tout candidat de l'extérieur pour l'éducation aux adultes, la commission devra accorder préférence à ses enseignants en

surplus et à ceux qui lui sont référés par le Bureau régional, s'ils répondent aux exigences des postes. Pour l'engagement de nouveaux instituteurs, la commission doit s'adresser au Bureau régional et engager les candidats que celui-ci lui réfère, si ces derniers répondent aux exigences des postes à combler. Au 30 septembre, si la commission n'a pas à son emploi le nombre d'enseignants auxquels elle a droit par niveau, elle devra rappeler un ou des instituteurs qu'elle a mis à pied pour surplus de personnel jusqu'à concurrence du nombre prévu pour chaque niveau.

Dans l'entente 1975-1979 (CEQ), quelques articles viennent définir les obligations de la commission en relation avec la sécurité d'emploi. D'abord, la commission ne peut procéder à l'engagement d'enseignants à temps plein avant le 1er mai pour l'année scolaire suivante. Entre le 1er mai et le 30 juin, la commission peut engager pour l'année scolaire suivante sans passer par le Bureau régional de placement; elle doit cependant n'engager que des enseignants détenant leur permanence dans une autre commission scolaire. A partir du 1er juillet, elle doit adresser une demande au Bureau régional de placement si elle désire combler un poste. Le Bureau régional doit alors référer au moins trois (3) instituteurs mis en disponibilité et répondant aux exigences du poste et la commission doit choisir un instituteur référé. Sinon, elle peut rappeler un candidat qu'elle a mis à pied s'il provient du même champ que le poste à combler ou s'il répond aux exigences du poste.

Cette convention précise aussi qu'il appartient à la commission d'utiliser l'instituteur en disponibilité. Cette utilisation ne doit cependant pas conduire à une réduction de la charge de travail des autres enseignants ni non plus accroître le nombre de postes d'enseignants.

En 1979, la convention reprend à peu près les mêmes obligations pour la commission, sauf qu'elle rappelle que la commission accorde en tout temps priorité pour occuper un poste à plein temps à ses enseignants en disponibilité. De plus, à compter du 1er juillet, elle rappelle directement l'enseignant qu'elle a mis à pied avant de faire appel au Bureau de placement. Quand elle fait appel à cet organisme, celui-ci lui réfère un ou des enseignants ayant leur permanence; si ce n'est pas possible, il réfère un ou des enseignants mis à pied pour surplus de personnel.

Les conventions 1975-1978 et 1978-1980 intervenues avec la PACT renferment la même clause définissant les obligations de la commission scolaire que l'entente 1975-1979 intervenue avec la CEQ. L'entente 1978-1980 cependant précise que, lorsque le Bureau régional de placement réfère trois enseignants ayant leur permanence et répondant aux exigences du poste, le bureau donnera préférence aux instituteurs couverts par l'entente de la PACT.

LES MESURES VISANT A REDUIRE LES SURPLUS D'ENSEIGNANTS

Les bureaux de placement

Dès 1968, le Bureau québécois de placement des instituteurs est créé par entente. Son objectif est d'améliorer la mobilité géographique des instituteurs et la circulation des informations concernant les offres et les demandes d'emploi. C'était la seule mesure que prévoyait cette première entente dans le but de réduire les surplus.

Le décret de 1972 maintient le BQPI. De plus, la clause de sécurité d'emploi fait intervenir le bureau régional comme intermédiaire entre la commission scolaire et le BQPI. Chaque bureau régional doit tenir le BQPI informé des offres et des demandes d'emploi qu'il ne comble pas et le BQPI en informe les autres bureaux régionaux.

L'entente de la CEQ de la période 1975-1979 crée le Bureau régional de placement (BRP). Il est formé par l'ensemble des commissions scolaires d'une région donnée et ses fonctions sont spécifiquement reliées à la sécurité d'emploi. Il doit recueillir un ensemble de données relatives à la sécurité d'emploi et les transmettre aux commissions scolaires de sa région. Il doit aussi faciliter le placement dans d'autres commissions des instituteurs mis en disponibilité ou non rengagés pour surplus. Enfin, il sert d'intermédiaire avec le Bureau provincial de placement. Ce dernier cherche, pour sa part, à faciliter l'échange d'information entre les bureaux régionaux et administre le régime de remboursement des frais de déménagement.

En 1979, on conserve ces deux organismes. Le Bureau provincial change cependant de nom pour s'appeler le Bureau national de placement. Cependant, sa fonction d'administration des frais de déménagement disparaît.

Les ententes 1975-1978 et 1978-1980 intervenues avec la PACT prévoient les mêmes organismes.

La pré-retraite

Dans l'entente CEQ 1975-1979, un congé de pré-retraite peut être accordé à un instituteur qui aura droit à sa retraite l'année suivant l'année de son congé et qui en fait la demande, si les conditions suivantes se réalisent: le congé permet de réduire le nombre d'enseignants à être mis en disponibilité dans le même champ que celui de l'enseignant bénéficiaire du congé; ou encore, par le biais de la réaffectation, ce congé permet de réduire le nombre d'enseignants à être mis en disponibilité ou déjà en disponibilité dans la commission scolaire.

La pré-retraite est un congé avec solde d'un an et cette année est comptabilisée comme année de service pour les régimes de retraite. A la fin de cette année, l'instituteur démissionne automatiquement et est mis à la retraite. En 1979, l'entente est légèrement modifiée. Ainsi, il est précisé que l'instituteur qui atteindrait l'âge de la retraite ou qui aurait droit à une pleine rente de retraite au cours de son congé de pré-retraite n'a pas droit à ce congé. La commission accorde ces congés à compter du 1er juillet;

ils deviennent effectifs le 15 août si, à cette date, ils permettent de réduire le nombre d'enseignants en disponibilité; si cette condition ne se réalise pas, le BRP peut permettre à la commission d'autoriser le congé s'il permet de relocaliser un enseignant en disponibilité du territoire du BRP et référé par ce Bureau. Durant son congé, l'enseignant a droit de bénéficier des avantages de la convention collective, s'ils sont compatibles avec la nature de ce congé.

En 1976, la convention intervenue avec la PACT s'apparente à celle conclue la même année avec la CEQ, sauf qu'elle ne vise à réduire que le nombre d'enseignants "à être" mis en disponibilité. L'entente de 1979 contient les nouvelles restrictions de l'entente de la CEQ de 1979 concernant l'admissibilité à la retraite mais la pré-retraite vise maintenant à réduire le nombre d'enseignants en disponibilité.

La prime de séparation

Cette mesure apparaît dans les conventions collectives à partir de 1975. La prime de séparation peut être accordée entre le 1er mai d'une année scolaire et le 1er octobre de l'année scolaire suivante à un enseignant permanent (y compris l'enseignant en disponibilité) qui démissionne, quand cette démission entraîne une réduction du nombre d'enseignants en disponibilité. Cette démission entraîne la perte de la permanence.

Cette prime est équivalente à 8 1/3% du traitement annuel de l'enseignant par année complète de service au moment où l'enseignant quitte, avec un maximum de 50% du traitement annuel. Le traitement de l'enseignant est celui auquel il a droit le jour précédant son départ.

En 1979, l'entente CEQ prévoit que la commission peut accorder une prime de séparation à compter du 1er juillet, aux mêmes conditions que dans l'entente précédente. Le maximum reste établi à 50% du traitement annuel, mais la prime est équivalente à 0,84% du traitement annuel par mois complet de travail au moment du départ. La démission de l'enseignant ne prend effet que lorsqu'il reçoit la totalité de sa prime de séparation.

L'entente PACT de 1975-1978 et 1978-1980 ressemble à celle intervenue avec la CEQ en 1976, à quelques exceptions près. Les deux ententes précisent que la prime de séparation doit être versée dans les 30 jours suivant la démission de l'enseignant. L'entente 1978-1980 ajoute une condition au versement de cette prime, soit que l'enseignant démissionnaire s'engage à ne pas exercer de fonction dans une autre commission au cours des deux années suivant sa démission.

Le transfert de la permanence

L'entente de la CEQ pour la période 1975-1979 prévoit que la permanence de l'enseignant régulier affecté à la suppléance régulière puisse être transférée à une autre

commission. Il faut cependant que la démission de cet enseignant réduise le nombre d'enseignants en disponibilité ou à être mis en disponibilité. La démission doit survenir entre le 1er mai et le 30 juin d'une année scolaire pour cette année scolaire, ou entre le 1er juillet et le 31 août et que sa démission soit acceptée par la commission.

Les ententes de la PACT pour les années 1975-1978 et 1978-1980 renferment les mêmes dispositions que les précédentes, sauf que la période de démission se limite du 1er mai au 30 juin, et que ce mécanisme vaut pour tout instituteur qui n'est pas en disponibilité.

En 1979, l'entente CEQ élargit ce mécanisme et prévoit un "transfert des droits". Ce mécanisme permet à l'enseignant permanent qui s'engage dans une autre commission à compter du 1er mai, réduisant ainsi le nombre d'enseignants en disponibilité dans sa commission d'origine, de transférer sa permanence, les années d'expérience que sa commission d'origine lui avait reconnues, son ancienneté, les caisses de congé-maladie non monnayables, certains frais de déménagement et autres avantages liés à la convention collective.

De plus, l'enseignant en disponibilité qui accepte une relocalisation au-delà de 50 kilomètres du lieu où il enseignait au moment de sa mise en disponibilité a droit à une prime équivalente à 2/12 de son traitement annuel et au transfert des droits tels que définis au paragraphe précédent. Cette prime est haussée à 4/12 du traitement annuel

pour la relocalisation dans certaines régions éloignées. L'enseignant affecté à la suppléance régulière peut également se prévaloir de cette prime et du transfert de ses droits.

Les autres mesures

Le décret interdisait, dans le but d'éviter l'accroissement des surplus de personnel, qu'un instituteur à temps plein soit en service dans plus d'une commission scolaire ou dans toute autre institution d'enseignement.

Pour leur part, les conventions collectives de la CEQ (1975-1979 et 1979-1982) et de la PACT (1975-1978 et 1978-1980) stipulent que les frais de déplacement et de séjour sont payés à l'enseignant en disponibilité qui se rend à une entrevue. Quant aux frais de déménagement, ils sont remboursés à l'enseignant en disponibilité et à l'enseignant mis à pied qui obtient sa permanence suite à son transfert.

RESUME

Depuis 1968, les clauses de sécurité d'emploi ont singulièrement évolué dans les ententes collectives conclues avec les enseignants des commissions scolaires catholiques du Québec.

D'une convention où la clause de sécurité d'emploi se limitait essentiellement à établir une procédure de mise en surplus et à protéger les postes d'enseignants lors de

changements structurels (fusion, annexion, déplacements de clientèles), les enseignants sont passés à des conventions où les clauses de sécurité d'emploi précisent les méthodes de détermination des surplus d'enseignants, les critères de choix des enseignants à mettre en surplus, la procédure de mise en surplus, les droits et les obligations pour les enseignants mis en surplus, les obligations pour les commissions scolaires et finalement un ensemble de mesures permettant de réduire ces mises en surplus. L'introduction de la notion de permanence et du droit de refuser un emploi situé à plus de 50 kilomètres de l'ancien lieu de travail a accru de façon significative la protection de l'emploi.

Au cours de la période à l'étude, soit celle couverte par l'entente CEQ de 1975-1979 et les ententes avec la PACT de 1975-1978 et 1978-1980, les changements les plus importants qu'ont connus les clauses de sécurité d'emploi sont les suivants: l'acquisition de la permanence au début de la troisième année de service continu à temps plein qui permet à une partie des enseignants en surplus de conserver le plein traitement; la détermination des besoins d'enseignants et des surplus par secteur d'enseignement avec la CEQ ou par champ d'enseignement avec la PACT et par commission scolaire; l'ancienneté qui devient le premier critère de mise en surplus, suivi par l'expérience et finalement par la scolarité.

De plus, pour réduire les mises en surplus, et surtout la mise en disponibilité d'enseignants permanents, les conventions prévoient que des congés de pré-retraite et des primes de séparation peuvent être accordés à certains enseignants. De plus, dans les cas où une telle mesure permet de réduire les mises en disponibilité, on permet le transfert des droits, et principalement de la permanence, d'une commission scolaire à l'autre.

Ces éléments des clauses de sécurité d'emploi des enseignants du Québec ont des conséquences immédiates sur certaines caractéristiques des enseignants en surplus, notamment sur leur âge, leur expérience, leurs années de service, de même que sur les coûts associés à la sécurité d'emploi des enseignants.

CHAPITRE 2

LE NOMBRE ET LES CARACTERISTIQUES DES ENSEIGNANTS EN SURPLUS

Les changements apportés depuis 1968 aux clauses reliées à la sécurité d'emploi ont été passés en revue au chapitre précédent. L'objectif de ce chapitre est de présenter les données les plus importantes sur le nombre et les caractéristiques des enseignants touchés par ces clauses. Etant donné que la plupart des mécanismes de sécurité d'emploi présentement en application ont été introduits lors de l'avant-dernière ronde de négociation collective, seule la période qui l'a suivie sera examinée ici, c'est-à-dire celle couvrant les années 1977-1978 à 1979-1980.(1)

Parmi les conventions collectives retenues précédemment, celles qui ont été en vigueur durant ces années sont les suivantes: une conclue avec la Centrale de l'enseignement du Québec (C.E.Q.) correspondant à toute la période retenue et deux conclues avec la Provincial Association of Catholic Teachers (P.A.C.T.) dont la première s'étendait sur les années 1975-1976 à 1977-1978 et la seconde, sur les années 1978-1979 et 1979-1980. Les clauses de sécurité d'emploi de ces trois ententes sont semblables dans l'ensemble à quelques exceptions près dont la base de calcul du nombre d'enseignants en surplus.

A titre de rappel, la convention collective conclue avec la C.E.Q. prévoit que le nombre d'enseignants en surplus est calculé par secteur d'enseignement. Cette

---

(1) Les conventions collectives découlant de cette négociation n'ayant été signées qu'à la fin de 1976, les nouvelles clauses en matière de sécurité d'emploi n'ont été appliquées qu'à partir du 1er mai 1977, date de la déclaration des enseignants à mettre en surplus pour l'année scolaire suivante qui va du 1er juillet au 30 juin.

façon de faire amène à distinguer trois catégories d'enseignants en surplus, à savoir les enseignants mis en disponibilité, ceux mis à pied et les autres affectés à la suppléance régulière. Pour leur part, les ententes négociées avec la P.A.C.T. stipulent que le nombre d'enseignants en surplus est établi par champ, ce qui évite de créer la catégorie des enseignants affectés à la suppléance régulière.

Néanmoins, aucune de ces conventions ne fait explicitement mention d'une autre catégorie d'enseignants en surplus qui découle directement de l'application des clauses de sécurité d'emploi. Il s'agit des enseignants dits "en surplus d'affectation". La présence de ce type d'enseignants, lui aussi en surplus, est en quelque sorte le résultat d'une non-correspondance qualitative entre les enseignants en emploi et les postes à combler à l'intérieur d'un même champ d'enseignement.

Une telle situation se présente davantage dans les champs d'enseignement regroupant plusieurs cours exigeant des qualifications différentes. Ainsi, si un cours disparaît du programme et est remplacé par un autre cours faisant partie du même champ et si les enseignants affectés au cours qui est aboli ne sont pas en mesure de dispenser le nouveau cours, ils deviennent des "enseignants en surplus d'affectation". Dans un tel cas, au moment de la mise en surplus, le nombre de postes à combler dans le champ en question continue à égaler le nombre d'enseignants en emploi; aussi n'y a-t-il pas de surplus "officiels" d'enseignants dans ce champ d'enseignement. Cependant, un ou

plusieurs enseignants deviennent inutiles parce qu'ils ne possèdent pas les qualifications appropriées pour combler les postes disponibles.

Bien que les enseignants en surplus d'affectation et les enseignants affectés à la suppléance régulière constituent, à n'en point douter, des enseignants en surplus au même titre que les deux premières catégories, aucune donnée n'est présentement disponible sur leur nombre et leurs caractéristiques. C'est pourquoi, les données qui seront présentées dans ce chapitre ne s'appliqueront qu'aux enseignants mis en disponibilité et mis à pied. Pour les fins de la présentation, l'expression "enseignants en surplus" ne comprendra donc que ces deux catégories d'enseignants.

Tableau 1: Enseignants mis en disponibilité et mis à pied, pour les années 1977-1978 à 1979-1980

Années / Catégories d'enseignants	1977-1978		1978-1979		1979-1980	
	N	%	N	%	N	%
Enseignants mis en disponibilité	642	42,7	1 262	58,2	962	58,7
Enseignants mis à pied	862	57,3	905	41,8	677	41,3
TOTAL	1 504	100,0	2 167	100,0	1 639	100,0

Sources:
- Pour les années 1977-1978 et 1978-1979, Statistiques concernant le surplus des personnels des commissions scolaires, 23 janvier 1978 et 15 mars 1979;
- Pour l'année 1979-1980, Données d'opérations relatives à la sécurité d'emploi et au placement, Personnels des commissions scolaires pour catholiques, 1er avril 1980.

Comme le montre le tableau 1, le nombre de ces enseignants en surplus est passé de 1 504 en 1977-1978 à 2 167 en 1978-1979 et à 1 639 en 1979-1980. Cependant, le nombre d'enseignants en surplus en 1979-1980 est fortement sous-évalué en raison d'une mesure spéciale prise cette année-là pour éviter la mise en disponibilité ou la mise à pied de 1 540 enseignants.(1) Si l'on ajoutait ces 1 540 enseignants dits "protégés par la mesure spéciale de mai 1979", le nombre d'enseignants en surplus en 1979-1980 serait plutôt de 3 169. Le nombre d'enseignants en surplus aurait donc un peu plus que doublé de 1977-1978 à 1979-1980. De 42,7% qu'elle était en 1977-1978, la proportion des mis en disponibilité a augmenté à 58,2% en 1978-1979 et s'est maintenue à ce niveau en 1979-1980.

Des fichiers informatiques contenant des données sur les caractéristiques des enseignants en surplus sont disponibles pour ces trois années. Cependant, seul le fichier de l'année 1978-1979 a été exploité pour éviter d'alourdir la présentation et en raison de son intégralité quant aux enseignants en surplus qui y sont inscrits. La description qui suit maintenant n'a donc pour objet que les enseignants en surplus des commissions scolaires catholiques pour l'année 1978-1979. Afin de relativiser les données sur ces enseignants, ils seront comparés aux autres enseignants des commissions scolaires

---

(1) Les données disponibles sur ces "enseignants protégés" ne permettent pas de distinguer ceux qui auraient normalement été mis en disponibilité de ceux qui auraient été mis à pied.

catholiques.[1] Cette comparaison passera rapidement sur les variables sexe et état civil pour s'attarder davantage à la répartition géographique des enseignants selon les régions administratives scolaires, à leur distribution par champ et secteur d'enseignement, à leur âge, à leurs années de service et de scolarité, à leurs échelons d'expérience et à leur traitement annuel de base.

Les données sur les enseignants en surplus proviennent du fichier informatique "Banque de placement du secteur enseignant" de l'année 1978-1979 à l'exception des données sur les variables années de service, années de scolarité et échelons d'expérience qui ont été obtenues du fichier "Personnel-maître" de l'année 1977-1978. Les données sur l'ensemble des enseignants viennent également de ce dernier fichier. Afin d'assurer une comparaison valable entre les données des deux fichiers, la date de référence a été fixée au 30 septembre 1977.[2]

---

(1) Cette population est constituée des enseignants réguliers à temps complet dispensant des cours aux secteurs régulier et aux adultes au 30 septembre 1977, à l'emploi des commissions scolaires catholiques et membres d'un syndicat affilié à la C.E.Q. ou à la P.A.C.T.. Elle exclut les 2 162 enseignants inscrits au fichier "Banque de placement du secteur enseignant".

(2) La date de référence des données provenant du fichier "Personnel-maître" est le 30 septembre 1977. Les données provenant du fichier "Banque de Personnel du secteur enseignant" ne portent que sur les variables âge, sexe, état civil, champ et secteur d'enseignement et régions administratives scolaires pour les enseignants en surplus. L'âge de ces derniers a été calculé au 30 septembre 1977. Quant aux autres variables, leurs valeurs risquent peu d'avoir changé entre septembre 1977 et mai 1978.

Le sexe et l'état civil

Alors que les enseignantes représentent 64% des effectif, enseignants, elles ne comptent que pour 60% des enseignants en surplus et pour un peu moins (58%) chez les enseignants en disponibilité. Cette sous-représentation des femmes chez les enseignants en surplus s'explique vraisemblablement par le fait qu'elles sont moins présentes dans les champs d'enseignement où le risque d'être mis en surplus est plus fort. Pour leur part, les célibataires (hommes et femmes) forment une proportion sensiblement plus élevée des enseignants mis à pied (36%) que de l'ensemble des enseignants (26%).

La répartition géographique

Pour les fins de la présentation, douze (12) régions administratives scolaires sont retenues, les trois sous-régions de la région de Montréal étant considérées comme des régions distinctes. La liste de ces régions scolaires de même que la distribution des enseignants entre elles sont présentées au tableau 2.

Il se dégage clairement, à partir du tableau ci-après, que la région de l'Ile-de-Montréal occupe le haut du pavé avec 42% des enseignants en surplus et surtout avec 56% des enseignants mis en disponibilité et ce, même si elle ne représente que 19,5% des enseignants de la province. A part la région très marginale de l'Outaouais (qui n'a que 7 enseignants en surplus), c'est aussi dans

TABLEAU 2

L'ENSEMBLE DES ENSEIGNANTS, LES ENSEIGNANTS
MIS EN DISPONIBILITE, MIS A PIED ET EN SURPLUS
SELON LES REGIONS ADMINISTRATIVES SCOLAIRES, ANNEE 1978-1979

Régions administratives scolaires / Catégories d'enseignants	Ensemble des enseignants		Enseignants en surplus					
			Enseignants mis en disponibilité		Enseignants mis à pied		Ensemble des enseignants en surplus	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bas St-Laurent-Gaspésie	3 171	4,9	51	4,0	67	7,4	118	5,5
Saguenay-Lac-St-Jean	3 791	5,9	103	8,2	100	11,1	203	9,4
Québec	11 393	17,7	143	11,3	193	21,4	336	15,5
Trois-Rivières	4 992	7,8	142	11,3	124	13,8	266	12,3
Cantons-de-l'Est	2 545	4,0	13	1,0	12	1,3	25	1,2
Nord-de-Montréal	8 025	12,5	60	4,8	83	9,2	143	6,6
Sud-de-Montréal	10 093	15,7	27	2,1	69	7,7	96	4,4
Ile-de-Montréal	12 503	19,5	701	55,5	209	23,2	910	42,1
Outaouais	3 396	5,3	6	0,5	1	0,1	7	0,3
Nord-Ouest	2 401	3,7	14	1,1	37	4,1	51	2,4
Côte-Nord	1 744	2,7	2	0,2	5	0,6	7	0,3
Nouveau-Québec	178	0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sous-total	64 232	100,0	1 262	100,0	900	100,0	2 162	100,0
Indéterminés	-		-		-		-	
TOTAL	64 232		1 262		900		2 162	

l'Ile-de-Montréal que les mis en disponibilité forment la plus forte proportion (77%) des enseignants en surplus alors qu'ils ne comptent que pour 45% de ces derniers dans le reste de la province.

Deux autres régions se mettent aussi en évidence en matière de surplus d'enseignants. Il s'agit des régions de Trois-Rivières et du Saguenay-Lac-St-Jean. Celles-ci regroupent 22% des enseignants en surplus alors qu'elles n'emploient que 14% de l'ensemble des enseignants. A l'opposé de ces régions, celles de la banlieue de l'Ile-de-Montréal, le Nord et le Sud de Montréal, présentent une excellente fiche avec 28% de la population enseignante et seulement 11% des enseignants en surplus. Enfin, la région de Québec constitue un bon baromètre de la situation provinciale avec 16% des enseignants en surplus et 18% des effectifs enseignants.

Les champs et les secteurs d'enseignement

Rappelons que, pour les fins d'application des clauses de sécurité d'emploi en vigueur en mai 1978, les enseignants étaient répartis dans 25 champs d'enseignement regroupés en cinq (5) secteurs. La liste complète de ces champs ainsi que des secteurs correspondants est présentée à l'annexe 2. Le tableau 3 donne la distribution de chaque catégorie d'enseignants selon les cinq secteurs et les champs d'enseignement correspondant aux secteurs 2 et 3.

TABLEAU 3

L'ENSEMBLE DES ENSEIGNANTS, LES ENSEIGNANTS
MIS EN DISPONIBILITE, MIS A PIED ET EN SURPLUS
SELON LES SECTEURS ET LES CHAMPS D'ENSEIGNEMENT, ANNEE 1978-1979

Secteurs d'enseignement / Catégories d'enseignants — Champs d'enseignement	Ensemble des enseignants		Enseignants en surplus					
			Enseignants mis en disponibilité		Enseignants mis à pied		Ensemble des enseignants en surplus	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Adaptation scolaire — 1. Adaptation scolaire	7 281	11,7	13	1,1	69	8,0	82	3,9
2. Pré-maternelle maternelle et primaire — 2. Maternelle et pré-maternelle	2 083	3,3	60	4,9	37	4,3	97	4,7
3. Titulaires du primaire	21 057	33,8	321	26,4	183	21,2	504	24,3
4. Spécialistes du primaire	2 341	3,8	5	0,4	20	2,3	25	1,2
Total	25 481	40,9	386	31,7	240	27,8	626	30,2
3. Secondaire général — 5. Sciences et mathématiques	6 663	10,7	253	20,8	68	7,9	321	15,4
6. Arts et lettres	9 216	14,8	276	22,7	200	23,2	476	22,9
7. Autres cours	7 526	12,1	198	16,3	172	20,0	370	17,8
Total	23 405	37,6	727	59,8	440	51,1	1 167	56,1
4. Secondaire professionnel — Champs 8 à 24*	5 996	9,6	90	7,4	113	13,1	203	9,8
5. Suppléance régulière — 25. Suppléance régulière	99	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sous-total	62 262	100,0	1 216	100,0	862	100,0	2 078	100,0
Indéterminés	1 970		46		38		84	
TOTAL	64 232		1 262		900		2 162	

* La liste de ces champs apparaît à l'annexe 2.

Comme le montre ce tableau, les trois quarts des enseignants se divisent également entre les classes régulières du niveau primaire (champs 3 et 4) et celles du secondaire général (secteur 3). Les enseignants en surplus sont, en proportion, plus nombreux dans les mêmes classes (82%) mais se concentrent davantage au secondaire général (56%). Cette concentration est encore plus accentuée pour les enseignants mis en disponibilité dont 60% des effectifs se retrouvent à ce niveau.

Pour leur part, les enseignants des classes d'adaptation scolaire (pour tous les niveaux) sont fortement sous-représentés parmi les enseignants en surplus et particulièrement parmi les enseignants en disponibilité (ils ne constituent que 1% des enseignants de ce groupe alors qu'ils constituent 12% de l'ensemble des enseignants). Quant aux enseignants du secondaire professionnel, leur proportion dans l'ensemble des enseignants (10%) reste la même parmi les enseignants en surplus.

Bien que le quart des effectifs en surplus provienne du niveau primaire, la probabilité d'être mis en surplus pour les enseignants de ce niveau est cependant sensiblement moins forte que s'ils enseignaient au secondaire général. Cette constatation vaut également pour les enseignants du secondaire professionnel et encore plus pour les enseignants des classes d'adaptation scolaire.

L'âge

Les enseignants en surplus sont beaucoup plus jeunes que l'ensemble des enseignants. Ainsi que le présente le tableau 4, les moins de 30 ans constituent moins de 25% de l'ensemble des enseignants par rapport à 50% des enseignants mis en disponibilité. Chez les enseignants mis à pied, les moins de 25 ans représentent le quart des effectifs alors qu'ils ne représentent que moins de 5% de l'ensemble des enseignants. D'ailleurs, la moyenne d'âge passe de 36,1 ans pour l'ensemble des enseignants à 31,8 ans pour les enseignants mis en disponibilité et à 29,9 ans pour les mis à pied.

L'âge moyen des enseignants mis en disponibilité varie dans le même sens que celui de l'ensemble des enseignants d'un secteur d'enseignement à l'autre. Par exemple, les enseignants ont en moyenne 36,1 ans au primaire et au secondaire général et 38,0 ans au secondaire professionnel; parallèlement, l'âge moyen des enseignants en disponibilité est respectivement 31,2 ans, 31,5 ans et 35,3 ans en passant du primaire au secondaire professionnel. Dans le secteur de l'enfance inadaptée, l'âge moyen des enseignants disponibles (34,1 ans) se rapproche beaucoup de celui de l'ensemble des enseignants du même secteur (34,4 ans). Pour les enseignants mis à pied, la relation avec l'âge moyen de l'ensemble des enseignants est beaucoup moins évidente.

TABLEAU 4

L'ENSEMBLE DES ENSEIGNANTS, LES ENSEIGNANTS
MIS EN DISPONIBILITE, MIS A PIED ET EN SURPLUS
SELON CERTAINS GROUPES D'AGE, ANNEE 1978-1979

Groupes d'âges / Catégories d'enseignants	Ensemble des enseignants		Enseignants en surplus					
			Enseignants mis en disponibilité		Enseignants mis à pied		Ensemble des enseignants en surplus	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Moins de 25 ans	2 376	3,7	59	4,7	225	25,0	284	13,1
25 à 29 ans	12 885	20,1	583	46,2	320	35,6	903	41,8
30 à 34 ans	18 968	29,5	297	23,5	168	18,7	465	21,5
35 à 44 ans	19 052	29,7	229	18,1	141	15,7	370	17,1
45 à 54 ans	7 598	11,8	84	6,7	39	4,3	123	5,7
55 ans et plus	3 353	5,2	10	0,8	7	0,8	17	0,8
Sous-total	64 232	100,0	1 262	100,0	900	100,0	2 162	100,0
Indéterminés	-		-		-		-	
TOTAL	64 232		1 262		900		2 162	

Ce sont les régions de Trois-Rivières et de l'Ile-de-Montréal qui regroupent les enseignants les plus âgés tant chez les mis en disponibilité que dans l'ensemble des enseignants. Les mis à pied les plus âgés se situent également dans la région de Trois-Rivières mais plutôt dans le Saguenay-Lac-St-Jean que sur l'Ile-de-Montréal où leur moyenne d'âge (29,3 ans) est nettement inférieure à celle de l'ensemble des enseignants de cette région (37,2).

Les années de service[1]

Les années de service sont celles qui ont été consacrées à une fonction pédagogique ou éducative à l'emploi de la commission scolaire où l'enseignant se trouve au 30 septembre.[2] Il ne s'agit cependant pas nécessairement de service à temps complet, ni nécessairement de service continu à l'emploi de la commission.[3]

---

(1) Les données de cette section qui portent sur les enseignants mis à pied et particulièrement leurs moyennes par région, par champ et par secteur d'enseignement doivent être utilisées prudemment en raison de l'absence d'informations concernant les années de service pour 27% des individus de ce groupe.

(2) L'année en cours, c'est-à-dire 1977-1978, est incluse dans le nombre d'années de service.

(3) La définition d'années de service fournie aux commissions scolaires pour répondre à cette question est vague. On peut donc penser que l'interprétation que les commissions en font diffère de l'une à l'autre, si bien qu'on peut mettre en doute la fiabilité de cette donnée. Elle est cependant la seule dont nous disposons pour mesurer ces années de service.

Il est utile ici de distinguer entre la notion d'années de service considérée ici, celle retenue pour les fins d'obtention de la permanence et la notion d'ancienneté. Aux fins de la permanence, et comme il a déjà été dit au chapitre précédent, seules sont considérées les années de service continu à temps complet comme enseignant auprès de la commission scolaire. L'ancienneté se calcule par contre en jours, mois et années comme enseigrant sous contrat à l'emploi de la commission, ou d'une commission du territoire de juridiction de la régionale. La période de temps passée à l'emploi de la commission comme professionnel non-enseignant est aussi comptabilisée entièrement, alors que celle passée dans d'autres fonctions l'est jusqu'à un maximum de deux ans. Par conséquent, la notion d'ancienneté est plus large que celle d'années de service. Par contre, la notion de service continu aux fins de permanence est plus restreinte.

La lecture du tableau 5 révèle, conformément à ce qu'on pouvait attendre, que 95% des enseignants en surplus ont 9 années de service ou moins et plus de 55% ont 4 ans ou moins d'années de service, alors que près de 80% de l'ensemble des enseignants ont 5 années et plus de service et près de 50% en ont 10 et plus.

Les enseignants mis à pied se concentrent dans les catégories d'une ou deux années de service, ce à quoi on s'attendait compte tenu des critères d'obtention de la permanence. Il ne faut cependant pas s'étonner du fait que des enseignants mis à pied se retrouvent dans les catégories de 3 années de service et plus, compte tenu des définitions respectives des notions d'années de service et de permanence.

TABLEAU 5

L'ENSEMBLE DES ENSEIGNANTS, LES ENSEIGNANTS
MIS EN DISPONIBILITE, MIS A PIED ET EN SURPLUS
SELON LES ANNEES DE SERVICE, ANNEE 1978-1979

Années de service / Catégories d'enseignants	Ensemble des enseignants		Enseignants en surplus					
			Enseignants mis en disponibilité		Enseignants mis à pied		Ensemble des enseignants en surplus	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1 an et moins	2 939	4,6	21	1,7	239	36,4	260	13,9
2 ans	4 251	6,6	55	4,5	299	45,6	354	18,9
3 ans	2 943	4,6	188	15,5	34	5,2	222	11,9
4 ans	3 010	4,7	176	14,5	21	3,2	197	10,5
5 à 9 ans	19 505	30,4	701	57,8	43	6,6	744	39,8
10 à 14 ans	19 762	30,8	56	4,6	18	2,7	74	4,0
15 à 24 ans	10 267	16,0	15	1,2	2	0,3	17	0,9
25 ans et plus	1 442	2,2	1	0,1	0	0,0	1	0,1
Sous-total	64 119	100,0	1 213	100,0	656	100,0	1 869	100,0
Indéterminés	113		49		244		293	
TOTAL	64 232		1 262		900		2 162	

Les enseignants en disponibilité se concentrent pour leur part dans les catégories de 3 à 9 années de service. Les mécanismes de transfert de permanence peuvent expliquer le fait qu'on trouve des enseignants en disponibilité dans les catégories d'une ou deux années de service. D'autre part, le nombre relativement élevé d'années de service de certains enseignants mis en disponibilité s'explique par la procédure même de mise en disponibilité par commission scolaire, par secteur (pour la C.E.Q.) ou par champ (pour la P.A.C.T.). Rappelons qu'on trouve une forte proportion des enseignants mis en disponibilité sur l'Ile-de-Montréal (où une seule commission scolaire regroupe la majeure partie des effectifs); or, le nombre moyen d'années de service des enseignants de cette région est le plus élevé parmi les moyennes d'années de service des enseignants des autres régions. De plus, les mises en disponibilité se concentrent dans les champs d'enseignement 3 (titulaires du niveau élémentaire), 5 (sciences et mathématiques) et 6 (arts et lettres), où les enseignants ont en moyenne un nombre plus élevé d'années de service que les enseignants des autres champs.

Les moyennes respectives d'années de service des catégories d'enseignants étudiées se présentent donc de la façon suivante:

	Nbre moyen d'années de service
- Ensemble des enseignants	9,9
- Enseignants en surplus	4,7
- enseignants en disponibilité	6,0
- enseignants mis à pied	2,4

L'ensemble des enseignants a donc deux fois plus d'années de service que l'ensemble des enseignants mis en surplus.

Les années de scolarité[1]

Par années de scolarité, il faut entendre les années de scolarité reconnues pour la détermination du taux de traitement annuel de base. Les enseignants mis en disponibilité et mis à pied ont à peu près la même proportion d'enseignants avec 16 et 17 années de scolarité (respectivement 49,7% et 54,3%) alors que l'ensemble des enseignants en comptent sensiblement moins (35,0%) (voir tableau 6). Les enseignants les moins scolarisés (13 ans et moins) représentent le même pourcentage (22,0%) chez les mis à pied et dans l'ensemble des enseignants, mais ils sont beaucoup moins importants chez les mis en disponibilité (11,3%). Par contre, les plus scolarisés (18 ans et plus), qui forment 11,8% de l'ensemble des enseignants, sont sous-représentés chez les mis à pied (5,9%) et sur-représentés chez les mis en disponibilité (13,0%).

Les moyennes[2] d'années de scolarité de ces groupes sont assez près les unes des autres. Ainsi, ce sont les enseignants mis en disponibilité qui ont en moyenne le plus d'années de scolarité (15,9 années), suivis par

---

(1) Les données de cette section qui portent sur les enseignants mis à pied et particulièrement leurs moyennes par région, par champ et par secteur d'enseignement doivent être utilisées prudemment en raison de l'absence d'informations concernant les années de scolarité pour 27% des individus de ce groupe.

(2) Les moyennes d'années de scolarité ont été calculées après avoir ramené à 13 ans les enseignants ayant moins de 13 ans de scolarité et à 20 ans ceux ayant plus de 20 années de scolarité.

TABLEAU 6

L'ENSEMBLE DES ENSEIGNANTS, LES ENSEIGNANTS MIS EN DISPONIBILITE, MIS A PIED ET EN SURPLUS SELON LES ANNEES DE SCOLARITE, ANNEE 1978-1979

Années de scolarité / Catégories d'enseignants	Ensemble des enseignants		Enseignants en surplus					
			Enseignants mis en disponibilité		Enseignants mis à pied		Ensemble des enseignants en surplus	
	N	%	N	%	N	%	N	%
13 années et moins	14 494	22,6	137	11,3	145	22,0	282	15,0
14 années	6 294	9,8	76	6,3	42	6,4	118	6,3
15 années	13 366	20,8	241	19,8	75	11,4	316	16,9
16 années	12 134	18,9	329	27,1	142	21,6	471	25,1
17 années	10 303	16,1	275	22,6	215	32,7	490	26,1
18 années	4 400	6,9	96	7,9	24	3,6	120	6,4
19 années	3 073	4,8	62	5,1	15	2,3	77	4,1
20 années et plus	59	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sous-total	64 123	100,0	1 216	100,0	658	100,0	1 874	100,0
Indéterminés	109		46		242		288	
TOTAL	64 232		1 262		900		2 162	

les enseignants mis à pied (15,6 années) et par l'ensemble des enseignants (15,4 années).

Les échelons d'expérience[1]

Tout comme les années de scolarité, les échelons d'expérience sont ceux reconnus pour les fins de la détermination du traitement. Rappelons que dans la procédure de mise en surplus, l'expérience est le second critère discriminant lors du choix des enseignants à mettre à pied et à mettre en disponibilité; par conséquent, à ancienneté égale, dans un secteur, c'est l'enseignant le moins expérimenté qui est mis en surplus.

L'échelle d'expérience comprend 15 échelons. Comme le montre le tableau 7, un peu plus de 40% de l'ensemble des enseignants sont au maximum de cette échelle, alors que seulement 15% des mis en disponibilité et 8% des mis à pied y sont. Par contre, 40% de ces derniers sont au premier ou au deuxième échelon comparativement à moins de 1% pour les mis en disponibilité et à 4% pour l'ensemble des enseignants. Près de la moitié des mis en disponibilité ont de 6 à 9 échelons d'expérience.

Contrairement à leur scolarité moyenne qui était un peu plus élevée que celle de l'ensemble des enseignants, l'expérience moyenne des enseignants en surplus est nettement inférieure à celle des autres enseignants. Ainsi,

---

(1) Les données de cette section qui portent sur les enseignants mis à pied et particulièrement leurs moyennes par région, par champ et par secteur d'enseignement doivent être utilisées prudemment en raison de l'absence d'informations concernant les échelons d'expérience pour 27% des individus de ce groupe.

TABLEAU 7

L'ENSEMBLE DES ENSEIGNANTS, LES ENSEIGNANTS
MIS EN DISPONIBILITE, MIS A PIED ET EN SURPLUS
SELON LES ECHELONS D'EXPERIENCE, ANNEE 1978-1979

Catégories d'enseignants / Echelons d'expérience	Ensemble des enseignants		Enseignants en surplus					
			Enseignants mis en disponibilité		Enseignants mis à pied		Ensemble des enseignants en surplus	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1 et 2	2 522	4,0	10	0,8	260	39,5	270	14,4
3 à 5	4 757	7,4	289	23,8	134	20,3	423	22,6
6 et 7	4 499	7,0	220	18,1	68	10,3	288	15,4
8 et 9	7 314	11,4	319	26,2	42	6,4	361	19,2
10 à 14	18 081	28,2	200	16,5	101	15,4	301	16,1
15	26 943	42,0	178	14,6	53	8,1	231	12,3
Sous-total	64 116	100,0	1 216	100,0	658	100,0	1 874	100,0
Indéterminés	116		46		242		288	
TOTAL	64 232		1 262		900		2 162	

ces derniers ont une expérience moyenne (11,5 échelons) une fois et demie plus élevée que celle des enseignants mis en disponibilité (8,5 échelons) et deux fois supérieure à celle des enseignants mis à pied (5,7 échelons).

Les enseignants en surplus et davantage les mis à pied sont sous-représentés chez les titulaires du niveau primaire dont l'expérience moyenne est d'un (1) échelon plus élevée que celle de l'ensemble des enseignants. D'autre part, ils sont sur-représentés chez les enseignants des autres cours du secondaire général où le nombre moyen d'échelons (10,6 échelons) est plus faible que celui de l'ensemble des enseignants. Ces répartitions contribuent donc à réduire le nombre moyen d'échelons d'expérience des enseignants en surplus par rapport à celui de l'ensemble des enseignants. Par contre, les enseignants en disponibilité plus que les mis à pied sont en proportion plus nombreux dans la région de l'Ile-de-Montréal où les enseignants ont en moyenne 11,9 échelons d'expérience, soit un peu plus que l'expérience moyenne de l'ensemble des enseignants (11,5 échelons).

Toutefois, ces différentes distributions des enseignants en surplus et de l'ensemble des enseignants entre les champs d'enseignement et les régions administratives ne suffisent pas à expliquer, et loin de là, l'écart marqué entre l'expérience moyenne de chacun de ces deux groupes. En effet, en comparant l'expérience moyenne de nos trois catégories d'enseignants à l'intérieur de chacun des deux champs d'enseignement ci-dessus et dans la région de l'Ile-de-Montréal, il ressort clairement que l'expérience moyenne des enseignants mis en disponibilité et mis à

pied est toujours beaucoup plus faible que celle du reste des enseignants. Il semble donc que l'expérience reconnue pour fins de traitement joue un rôle sélectif non négligeable lors de l'application des mécanismes de sécurité d'emploi et des procédures de mise en surplus.

Le traitement annuel de base(1)

Le traitement annuel d'un enseignant est déterminé à partir d'une échelle des traitements fondée sur les années de scolarité et les échelons d'expérience. L'échelle des traitements utilisée ici est celle de l'année 1977-1978 qui apparaît à l'annexe 5.

Les distributions de nos catégories d'enseignants selon différentes classes de traitement (tableau 8) montrent clairement que les enseignants en surplus sont beaucoup moins présents que l'ensemble des enseignants dans les classes supérieures de salaire. En effet, tout près de 50% de ces derniers ont un traitement annuel de 17 000,00 $ et plus comparativement à moins de 25% pour les enseignants en surplus et à 11% pour les enseignants mis à pied. A l'inverse, les enseignants en surplus sont, proportionnellement, presque deux fois et demie plus nombreux (37,2%) que l'ensemble des enseignants (15,5%) à gagner moins de 15 000,00 $ par année.

---

(1) Les données de cette section portant sur les enseignants mis à pied et particulièrement leurs moyennes de traitement par région, par champ et par secteur d'enseignement doivent être utilisées prudemment en raison de l'absence d'informations concernant le traitement pour 27% des individus de ce groupe.

TABLEAU 8

L'ENSEMBLE DES ENSEIGNANTS, LES ENSEIGNANTS
MIS EN DISPONIBILITE, MIS A PIED ET EN SURPLUS
SELON LE TRAITEMENT ANNUEL DE BASE, ANNEE 1978-1979

Catégories d'enseignants / Traitement annuel de base	Ensemble des enseignants		Enseignants en surplus					
			Enseignants mis en disponibilité		Enseignants mis à pied		Ensemble des enseignants en surplus	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Moins de 11 000 $	144	0,2	2	0,2	11	1,7	13	0,7
11 000 $ à 12 999 $	1 616	2,6	21	1,7	96	14,6	117	6,2
13 000 $ à 14 999 $	8 047	12,7	262	21,5	306	46,5	568	30,3
15 000 $ à 16 999 $	22 368	35,4	559	46,0	176	26,7	735	39,2
17 000 $ à 18 999 $	9 590	15,2	141	11,6	24	3,6	165	8,8
19 000 $ à 20 999 $	12 716	20,1	134	11,0	32	4,9	166	8,9
21 000 $ à 22 999 $	4 638	7,3	60	4,9	4	0,6	64	3,4
23 000 $ et plus	4 066	6,4	37	3,0	9	1,4	46	2,5
Sous-total	63 185	100,0	1 216	100,0	658	100,0	1 874	100,0
Indéterminés	1 047		46		242		288	
TOTAL	64 232		1 262		900		2 162	

Les enseignants reçoivent en moyenne un salaire de 17 828,00 $ par année tandis que les enseignants en disponibilité ont un traitement annuel moyen de 16 728,00 $ et les enseignants mis à pied, un traitement annuel moyen de 14 824,00 $. Ces écarts de salaire entre ces trois groupes d'enseignants reflètent essentiellement les différences entre leurs moyennes d'expérience. Leurs scolarités moyennes étant à peu près égales, elles n'ont que très peu de poids dans l'explication de ces écarts entre les salaires moyens.

Résumé

Le nombre d'enseignants en surplus a doublé de 1977-1978 à 1979-1980 et la proportion que représentent les enseignants en disponibilité est passée de 43% à 59%, pendant la même période. Par rapport à l'ensemble des enseignants, les enseignants en surplus comptent davantage d'hommes et de célibataires et sont aussi sensiblement plus jeunes.

Les enseignants en disponibilité ont moins d'années de service que l'ensemble des enseignants et, bien entendu, les enseignants mis à pied en ont beaucoup moins. La scolarité moyenne de nos groupes d'enseignants en surplus est à peu près égale à celle des autres enseignants. Cependant, ils ont beaucoup moins d'échelons d'expérience et, partant, un traitement annuel moyen plus faible.

Sur le plan géographique, tout se joue sur l'Ile-de-Montréal. En effet, cette région, avec 42% des enseignants en surplus et surtout près de 60% des enseignants en disponibilité, obtient beaucoup plus que la part qu'elle devrait recevoir. Au niveau des secteurs d'enseignement, c'est le secondaire général qui se substitue à la région de l'Ile-de-Montréal. Ce secteur regroupe à lui seul 56% des enseignants en surplus dont 60% des enseignants en disponibilité, alors qu'il ne compte que 38% des effectifs enseignants.

CHAPITRE 3

LE COUT DE LA SECURITE D'EMPLOI

Le nombre d'enseignants mis en disponibilité et mis à pied ne donne pas, à lui seul, une juste idée de l'ampleur du phénomène de la sécurité d'emploi. D'une part, il faut savoir que les enseignants mis en disponibilité et mis à pied sont, pour une très grande majorité, rappelés au travail par leur propre commission scolaire ou rengagés par d'autres commissions scolaires et ce, pour la plupart d'entre eux, avant même le début des cours en septembre. Par exemple, en 1978-1979, près des trois quarts des enseignants de ces deux catégories(1) ont été rappelés au travail ou rengagés avant le milieu de mars 1979 et 70% d'entre eux l'ont été avant le début de septembre 1978(2).

D'autre part, il faut considérer que les enseignants en disponibilité, affectés à la suppléance régulière et en surplus d'affectation qui ne retournent pas dans un poste régulier avant le début de septembre ne demeurent pas les bras croisés en attendant d'être réintégrés. Au contraire, les commissions scolaires sont tenues de les utiliser à des fonctions temporaires (comme la suppléance) qui auraient normalement été remplies par des enseignants recrutés à l'extérieur. Bref, la forte proportion d'enseignants en surplus rappelés au travail

---

(1) Il importe de faire remarquer que le pourcentage d'enseignants en surplus rappelés et rengagés est tombé à 64% en 1979-1980, mais ceci sans tenir compte des enseignants protégés sur lesquels on ne dispose pas de données adéquates.

(2) Bureau de placement du secteur de l'éducation, Statistiques concernant le surplus des personnels des commissions scolaires, 15 mars 1979 et le fichier informatique "Banque de placement du secteur enseignant".

ou rengagés avant le début des cours, ainsi que l'utilisation à des fonctions temporaires de ceux qui demeurent en surplus après le début des cours réduisent sensiblement l'importance que revêt à première vue la sécurité d'emploi.

Par contre, il faut, pour compléter le tableau, ajouter l'équivalent en personnes/année des congés de pré-retraite et des primes de séparation qui sont accordés afin de diminuer, entre autres, le nombre d'enseignants en disponibilité. En effet, les sommes versées à ce titre sont, à toutes fins pratiques, assimilables aux salaires versés à des enseignants qui demeureraient en emploi. De fait, les pré-retraités conservent, durant leur année de pré-retraite, un lien légal d'emploi avec leur commission scolaire et bénéficient par conséquent des avantages qui y sont rattachés.

Compte tenu de ces considérations, le présent chapitre vise d'abord à mieux apprécier l'importance réelle de la sécurité d'emploi en mesurant son coût. Ce coût sera évalué pour chacune des années 1977-1978 à 1979-1980 et pour l'ensemble des commissions scolaires catholiques. Ce chapitre a également pour objectif d'identifier les principaux éléments reliés à ce coût et d'examiner leurs composantes. Mais avant de mesurer le coût comme tel, il importe de discuter de la notion de coût qui est utilisée, de définir les éléments de coût qui sont retenus et d'examiner les sources et la fiabilité des données ayant servi à les mesurer.

La notion de coût

Cette étude, rappelons-le, s'intéresse à la sécurité d'emploi d'un point de vue patronal et dans le cadre relativement restreint des conventions collectives. Néanmoins, il serait certes mesquin, lors d'une évaluation du coût de la sécurité d'emploi pour l'employeur, de passer sous silence le coût alternatif de celle-ci, c'est-à-dire celui de l'insécurité d'emploi.

Ce coût de l'insécurité d'emploi est d'abord un coût idividuel supporté par le travailleur lui-même. En effet, la perte d'un emploi signifie avant tout la perte d'une source importante de revenu qui est souvent la seule. Mais la mise à pied risque également d'entrafner toute une série de problèmes d'ordre psychologique et familial (perte de confiance en soi, mésentente familiale, etc.) qui ont souvent des effets néfastes sur la santé physique et mentale du travailleur. Et la détérioration de l'état de santé de ce dernier peut être à ce point importante qu'il doive recevoir des soins médicaux.

C'est alors qu'intervient le coût social de l'insécurité d'emploi assumé par l'intermédiaire de l'Etat. Il peut comprendre non seulement des dépenses en soins de santé mais aussi, dans la mesure où la période de chômage est longue, le versement de paiements de

transfert à des fins de maintien du revenu comme l'assurance-chômage et,à la limite,l'aide sociale. Enfin, la présence d'un chômeur amène une perte d'activité économique pour l'ensemble de la société et de recettes fiscales (taxes, impôts, etc.) pour l'Etat.

Il importe de garder à l'esprit tous ces éléments de coût reliés à l'insécurité d'emploi surtout lorsque l'employeur est l'Etat. En effet, pour apprécier le coût net de la sécurité d'emploi pour l'Etat-employeur, il faudrait de préférence tenir compte d'un certain nombre d'éléments du coût social de l'insécurité d'emploi. Cependant, en raison de l'ampleur de la tâche et du temps à notre disposition, le coût de la sécurité d'emploi ne sera mesuré qu'en termes de déboursés par l'employeur et ce, dans le cadre de l'application des conventions collectives.

Les clauses de ces conventions collectives portant spécifiquement sur la sécurité d'emploi comportent évidemment plusieurs éléments reliés directement à son coût. De plus, d'autres clauses ayant un impact sur le niveau de l'emploi pourraient, de ce fait, être considérées comme contribuant au coût de la sécurité d'emploi. Il s'agit des clauses concernant la détermination du nombre total de postes d'enseignants et, plus particulièrement, celles établissant les ratios élèves/maître, la taille des groupes d'élèves et la charge d'enseignement. Ces différentes règles négociées obligeant l'employeur à

créer ou à maintenir un certain nombre total de postes fixent donc, conjointement avec les autres règles de distribution de ces postes par niveau, par champ, etc., un seuil d'emploi par champ et par secteur d'enseignement en-deça duquel les enseignants ne peuvent être mis en surplus. D'ailleurs, les deux dernières ententes conclues avec la CEQ font explicitement référence, dans leur chapitre sur la sécurité d'emploi, à la clause sur les ratios élèves/maître comme celle fixant le niveau global d'emploi dans une commission scolaire.

Cependant, il faut considérer que ces clauses déterminant le nombre total de postes d'enseignants et leur répartition n'ont pas pour seul objectif, et peut-être même pas pour objectif premier, de maintenir le niveau de l'emploi. Même si elles sont négociées, ces règles visent également à assurer une certaine qualité de l'enseignement. Or l'unanimité est loin d'être faite sur la définition et surtout sur la mesure du concept de qualité de l'enseignement et même sur le niveau de qualité recherché. De plus, les opinions divergent encore sur la relation entre le rapport élèves/maître et la qualité de l'enseignement. Dans ces circonstances, il est difficile, sinon impossible d'établir à partir de quel nombre de postes le niveau de qualité recherché est atteint et d'en déduire le nombre de postes servant uniquement à protéger le niveau de l'emploi.

C'est pourquoi le coût de la sécurité d'emploi ne sera évalué que pour les éléments de coût découlant directement de l'application des clauses proprement dites de sécurité d'emploi. Néanmoins, il faut souligner que le coût de la sécurité d'emploi ne serait probablement pas nul même en l'absence de telles clauses. En effet, les commissions scolaires, comme d'autres employeurs d'ailleurs, n'auraient pas intérêt à mettre à pied tous leurs enseignants en surplus, surtout ceux qui seraient les plus qualifiés. Elles préféreraient sans doute sous-utiliser une partie d'entre eux, tout au moins durant une certaine période de temps, plutôt que de risquer de les perdre.

La définition et la mesure des éléments de coût

La plupart des éléments de coût contenus dans les clauses de sécurité d'emploi correspondent aux mesures prises soit pour réduire le nombre d'enseignants en surplus soit pour faciliter leur rappel dans leur propre commission scolaire ou leur rengagement dans une autre commission scolaire. Ces mesures sont le congé de préretraite, la prime de séparation, le remboursement des frais de déménagement et le paiement des frais de déplacement et de séjour lors d'une entrevue. Les autres éléments de coût sont, d'une part, la sous-utilisation des

---

(1) Les clauses de sécurité d'emploi considérées ici sont celles des conventions collectives couvrant la période de 1977-1978 à 1979-1980, à savoir l'entente de la CEQ (1975-1979) et les deux de la PACT (1975-1978 et 1978-1980).

enseignants en surplus qui sont affectés à des fonctions temporaires en attendant leur rappel ou leur rengagement et, d'autre part, les frais d'administration du régime de sécurité d'emploi.

Etant donné qu'aucun remboursement pour frais de déplacement ou de séjour n'a été demandé durant la période sous étude, cet élément de coût ne sera pas considéré par la suite. Les éléments de coût finalement retenus sont donc les suivants:

1. les congés de pré-retraite;
2. les primes de séparation;
3. la sous-utilisation des enseignants en affectation temporaire;
4. les frais de déménagement;
5. les frais d'administration du régime de sécurité d'emploi.

Un congé de pré-retraite est accordé à un enseignant à deux conditions. La première est que cet enseignant soit éligible à la retraite l'année suivant son congé de pré-retraite. La seconde est que cette pré-retraite évite à un enseignant d'être mis en disponibilité ou permette à un enseignant déjà en disponibilité d'être réintégré dans un poste régulier. De plus, l'enseignant réintégré ou évitant la mise en disponibilité doit provenir de la même commission scolaire que le pré-retraité et, s'il ne provient pas du même champ d'enseignement que ce

dernier, il doit être en mesure d'enseigner dans ce champ. Contrairement aux textes des conventions collectives, quelques enseignants en surplus d'affectation ont bénéficié de congés de pré-retraite, bien entendu sans que ces derniers profitent à quiconque d'autres. De plus, d'autres enseignants en surplus d'affectation et mis à pied ainsi que des enseignants protégés par la mesure spéciale de mai 1979 ont été réintégrés dans des fonctions régulières grâce à cette mesure.

Le congé de pré-retraite est un congé d'une année avec plein traitement qui donne également droit aux avantages sociaux habituels qui sont compatibles avec la situation de pré-retraité. Le coût d'une pré-retraite comprend donc le traitement annuel de base du pré-retraité augmenté d'un certain pourcentage pour tenir compte des avantages sociaux(1). Le traitement annuel de base du pré-retraité est calculé à partir de sa scolarité et de son expérience et de l'échelle de traitements(2) correspondant à son année de pré-retraite. Le coût de chaque pré-retraite est attribué à l'enseignant en surplus qui retrouve un poste régulier ou à celui qui obtient une pré-retraite pour lui-même. Par

---

(1) Les pourcentages qui ont été appliqués aux traitements annuels de base sont 15,27% pour l'année 1977-1978, 16,00% pour l'année 1978-1979 et 16,69% pour l'année 1979-1980. Les composantes retenues pour le calcul de ces pourcentages sont présentés à l'annexe 6.

(2) Ces échelles de traitements apparaissent à l'annexe 5.

conséquent, le coût des pré-retraites est imputé à chaque catégorie d'enseignants qui en profitent et aux champs d'enseignement où ils sont en surplus.

La prime de séparation est consentie dans deux cas. Le premier cas est celui d'un enseignant dont la démission permet le rappel d'un enseignant déjà en disponibilité. Le second est celui d'un enseignant mis en disponibilité qui choisit volontairement de démissionner ou qui refuse une offre d'emploi. Même si cela n'était pas prévu, des enseignants en surplus d'affectation et d'autres protégés par la mesure spéciale de mai 1979 ont également été rappelés au travail grâce aux primes versées à des enseignants démissionnaires ou ont eux-mêmes obtenu de telles primes.

Le montant de la prime de séparation équivaut à 8,3% du traitement annuel pour chaque année de service jusqu'à un maximum de 50% du traitement annuel que reçoit l'enseignant au moment de sa démission. Le coût de la prime de séparation ne correspond donc qu'au montant versé à l'enseignant démissionnaire. Comme pour les pré-retraites, le coût des primes de séparation est appliqué aux enseignants en disponibilité, en surplus d'affectation ou protégés selon le cas et aux champs d'enseignement d'où ils proviennent.

Les enseignants en surplus qui demeurent en surplus durant toute l'année scolaire et ceux qui démissionnent ou retournent dans un poste régulier après le début des cours doivent être le plus possible affectés à des

fonctions temporaires (comme la suppléance). Selon les clauses de sécurité d'emploi, les seuls enseignants susceptibles d'être ainsi placés en affectation temporaire sont les enseignants mis en disponibilité et ceux affectés à la suppléance régulière. Cependant, d'autres catégories d'enseignants ont également bénéficié de l'affectation temporaire en cours d'application des conventions collectives. Ce sont les enseignants en surplus d'affectation, ceux protégés par la mesure spéciale de mai 1979 et même un certain nombre d'enseignants mis à pied.

La sous-utilisation est précisément associée à la présence de tels enseignants qui ne peuvent être pleinement utilisés durant toute leur période d'affectation temporaire. Ces derniers engendrent donc un certain nombre de jours non travaillés. Le coût de la sous-utilisation inclut donc les salaires versés à ces enseignants pendant les jours non travaillés et les avantages sociaux s'y rattachant[1]. Toutefois, les jours d'affectation temporaire tout comme les jours non travaillés excluent les jours de maladie, les congés de maternité et les congés sociaux ainsi que les jours de grève et les congés sans traitement.

---

(1) Le traitement annuel de base et les avantages sociaux ont été calculés de la même façon que pour les pré-retraités.

Les frais de déménagement sont les frais encourus par un enseignant qui accepte un poste régulier situé dans un endroit qui l'oblige à déménager. Quant aux frais d'administration du régime de sécurité d'emploi, ils devraient représenter toutes les dépenses effectuées par les commissions scolaires, les bureaux régionaux de placement (BRP) et le bureau de placement du secteur de l'éducation (BPSE) pour appliquer les clauses de sécurité d'emploi. Cependant, les dépenses des commissions scolaires n'ayant pu être obtenues, cet élément de coût ne comporte que les frais d'administration des BRP et du BPSE. Ceux-ci sont presqu'exclusivement constitués des salaires versés aux employés et des avantages sociaux s'y rattachant. Les traitements annuels de ces employés ont été estimés par le traitement annuel moyen de l'ensemble des employés appartenant à leur corps d'emploi.

Les sources de données et leur fiabilité

A l'exception des frais d'administration du régime où cela ne s'appliquait pas, toutes les listes d'enseignants touchés par l'un ou l'autre élément de coût ont été dressées à partir de dossiers physiques du Bureau de placement du secteur de l'éducation (B.P.S.E.). Par la suite, tous ces enseignants ont fait l'objet d'un long et laborieux processus de repérage dans le fichier informatique "Personnel-maître" afin d'y obtenir leur numéro d'assurance sociale et certaines informations manquant dans

ces dossiers.[1]

L'obtention du numéro d'assurance sociale avait pour but d'identifier, par recoupement des listes, les enseignants visés par plus d'un élément de coût à chaque année.[2] Toutefois, il n'a pas été possible de retrouver ces numéros d'assurance sociale pour 9,5% des enseignants de 1977-1978, 5,5% de ceux de 1978-1979 et 6,2% de ceux de 1979-1980. Dans la mesure où, pour une année donnée, les enseignants non repérés sont présents dans plus d'un élément de coût, le nombre total d'enseignants ayant généré un coût cette année-là risque d'être légèrement surestimé. Néanmoins, l'absence du numéro d'assurance pour certains individus ne biaise ni le nombre d'enseignants et le montant des déboursés associés à chaque élément de coût ni le coût total de la sécurité d'emploi.

Les principales informations manquantes et essentielles à la mesure du coût de la sécurité d'emploi étaient le nombre d'années de scolarité et d'échelons d'expérience reconnus pour fins de traitement.[2] Ces deux variables étaient indispensables pour calculer le

---

(1) Les difficultés de repérage dans le fichier "Personnel-maître" provenaient précisément du fait que les dossiers physiques ne fournissaient pas le numéro d'assurance sociale pour la très grande majorité des enseignants.

(2) Par exemple, les données sur ces deux variables n'étaient disponibles pour aucun des enseignants en affectation temporaire.

traitement annuel de base des pré-retraités et des enseignants en affectation temporaire. Les enseignants qui n'ont pu être retrouvés dans le fichier "Personnel-maître" ou pour lesquels les informations manquaient également dans ce fichier se sont vus attribuer le traitement annuel moyen de l'ensemble des enseignants de leur commission scolaire. La part que représentent ces traitements annuels estimés dans le coût des pré-retraites est de 25,1% en 1977-1978, 1,8% en 1978-1979 et 0,0% en 1979-1980. Leur proportion dans le coût de la sous-utilisation est de 21,3% en 1977-1978, 7,7% en 1978-1979 et 6,7% en 1979-1980.

Les autres données ont été tirées des dossiers physiques. Ces données portaient sur les variables suivantes: la commission scolaire, la catégorie d'enseignants, le champ d'enseignement, le montant de la prime de séparation, les jours d'affectation temporaire et les jours non travaillés.

Les données sur la commission scolaire, la catégorie d'enseignants et le champ d'enseignement pour les pré-retraites et les primes de séparation nous semblent très fiables pour les trois années sous étude. Il en est de même pour le montant de la prime de séparation. De plus, le nombre de pré-retraites est exhaustif pour toutes les années sauf pour 1978-1979 où il se peut qu'il en manque une (1). Quant aux primes de séparation, il est possible que trois (3) primes accordées en 1977-1978 n'aient pas été rapportées.

Les données sur le coût de la sous-utilisation sont beaucoup moins fiables. Il nous apparaît d'abord que le sous-dénombrement des enseignants en affectation temporaire est assez important. A titre indicatif, nous avons estimé, pour l'année 1978-1979, qu'environ 24% des enseignants en disponibilité qui n'ont pas été réintégrés dans un poste régulier ou qui l'ont été après le début de septembre ne sont pas inclus dans les dossiers qui nous ont été transmis. Pour les autres catégories d'enseignants, il a été impossible de faire une quelconque vérification.

De plus, les données sur les variables autres que la commission scolaire laissent également à désirer. Cela est particulièrement vrai pour les jours d'affectation et les jours non travaillés. Dans certains cas, les données sur ces deux variables étaient carrément absentes ou nous obligeaient à de véritables tours de force pour découvrir le nombre de jours non travaillés. Dans d'autres cas, les données n'excluaient pas, contrairement à ce qui avait été demandé, les jours d'absence du travail (jours de maladie, congés sociaux, etc.). Dans la mesure où des renseignements supplémentaires ont été finalement obtenus, les corrections ont été apportées. Néanmoins, il subsiste un certain nombre d'enseignants (surtout en 1977-1978 et 1978-1979), pour lesquels les nombres de jours d'affectation et de jours non travaillés sont fortement biaisés.

Quant aux données sur les frais de déménagement, elles sont fiables sur les montants accordés et sur la commission scolaire mais elles le sont moins sur la catégorie d'enseignants alors qu'elles sont totalement absentes

sur le champ d'enseignement. Enfin, le coût d'administration du régime de sécurité d'emploi constitue, à notre avis, une approximation grossière et probablement un peu sous-estimé du coût réel.

L'ensemble des éléments de coûts

Le coût de la sécurité d'emploi a plus que doublé entre 1977-1978 et 1979-1980. En l'espace de deux ans, le coût de la sécurité d'emploi est passé de 5 371 882,00 $ à 12 721 195,00 $. Bien que le coût des pré-retraites (7 044 059,00 $) constitue encore, en 1979-1980, 55,4% du coût de la sécurité d'emploi, son importance a cependant diminué durant cette période puisqu'il représentait 74,6% de ce même coût en 1977-1978.

Tableau 9: Le coût de la sécurité d'emploi selon les éléments de coût, années 1977-1978 à 1979-1980

Années / Eléments de coût	1977-1978		1978-1979		1979-1980	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Pré-retraite	4 006 531	74,6	4 139 471	56,9	7 044 059	55,4
Primes de séparation	625 079	11,6	1 478 990	20,3	2 505 861	19,7
Sous-utilisation	391 427	7,3	1 160 423	16,0	2 680 552	21,1
Frais de déménagement	11 770	0,2	46 688	0,6	27 322	0,2
Frais d'administration	337 075	6,3	446 709	6,2	463 401	3,6
TOTAL	5 371 882	100,0	7 272 281	100,0	12 721 195	100,0

C'est la sous-utilisation des enseignants en affectation temporaire qui a le plus augmenté sa part en passant de 7,3% du coût de la sécurité d'emploi en 1977-1978 à 21,1% en 1979-1980. Les primes de séparation contribuent un peu moins au coût de la sécurité d'emploi en 1979-1980 (19,7%) qu'en 1978-1979 (20,3%); toutefois, cette contribution est plus élevée maintenant qu'elle ne l'était en 1977-1978 (11,6%). Les deux (2) derniers éléments de coût, les frais de déménagement et les frais d'administration du régime sont devenus de plus en plus marginaux au cours de cette période. Ils ont en effet baissé de 6,5% en 1977-1978 à 3,8% en 1979-1980.

Au niveau des régions administratives, le club des millionnaires de la sécurité d'emploi s'est, toutes proportions gardées, démocratisé de 1977-1978 à 1979-1980. En effet, cinq (5) régions dépensent chacune plus d'un million de dollars en 1979-1980. Ces régions sont dans l'ordre l'Ile-de-Montréal, Trois-Rivières, Québec, Saguenay-Lac-St-Jean et le Nord-de-Montréal. En 1977-1978, les trois premières régions seulement ont dépensé plus de 400 000,00 $ (équivalant à un million de dollars de 1979-1980)[1] en matière de sécurité d'emploi.

Cette démocratisation dans la répartition du coût de la sécurité d'emploi s'est faite surtout grâce à la perte de prépondérance de la région de l'Ile-de-Montréal. Après avoir connu un sommet en 1978-1979 avec 57,6% du coût

---

(1) Compte tenu de l'augmentation du coût total de la sécurité d'emploi de 1977-1978 à 1979-1980.

TABLEAU 10

LE COUT DE LA SECURITE D'EMPLOI
SELON LES REGIONS ADMINISTRATIVES SCOLAIRES,
ANNEES 1977-1978 A 1979-1980

Années / Régions administratives scolaires	1977-1978 $	1977-1978 %	1978-1979 $	1978-1979 %	1979-1980 $	1979-1980 %
Bas-St-Laurent-Gaspésie	380 648	7,2	261 462	3,7	528 889	4,2
Saguenay-Lac-St-Jean	89 465	1,7	564 946	7,9	1 060 182	8,4
Québec	643 211	12,2	579 024	8,1	1 751 127	13,9
Trois-Rivières	978 341	18,5	979 570	13,7	2 169 208	17,2
Cantons-de-l'Est	356 277	6,7	361 922	5,1	236 046	1,9
Nord-de-Montréal	244 574	4,6	148 627	2,1	1 051 757	8,4
Sud-de-Montréal	293 337	5,5	39 452	0,6	813 097	6,5
Ile-de-Montréal	2 242 244	42,3	4 116 121	57,6	4 305 861	34,2
Outaouais	39 507	0,7	28 065	0,3	217 521	1,7
Nord-Ouest	15 523	0,3	52 522	0,7	163 774	1,3
Côte-Nord	13 683	0,3	15 808	0,2	288 542	2,3
Nouveau-Québec	-	-	-	-	-	-
Sous-total	5 296 810	100,0	7 147 519	100,0	12 586 004	100,0
Frais d'administration du BPSE	75 070		124 762		135 191	
TOTAL	5 371 880		7 272 281		12 721 195	

provincial de la sécurité d'emploi, cette dernière ne représente plus en 1979-1980 que 34,2% de ce coût comparativement à 42,3% en 1977-1978. D'autres régions comme la Côte-Nord, le Saguenay-Lac-St-Jean et le Nord-Ouest ont vu leurs dépenses faire des bonds remarquables (respectivement 2 000%, 1 085% et 955%) entre 1977-1978 et 1979-1980. L'augmentation qu'a connu le Saguenay-Lac-St-Jean lui a d'ailleurs permis de rejoindre notre club des millionnaires dès 1978-1979, avec des déboursés de plus de 550 000,00 $ (équivalant à un million de dollars de 1979-1980).

Du côté des champs d'enseignement, c'est celui regroupant les titulaires du niveau primaire qui, tout au long de la période étudiée, a accaparé le plus fort pourcentage du coût. Toutefois, ce pourcentage atteint son plus bas niveau en 1979-1980 (27,9%) alors qu'il était à son maximum en 1978-1979 avec 38,4% du coût de la sécurité d'emploi. Deux autres champs du secondaire général, ceux de sciences et mathématiques et d'arts et lettres, ont aussi beaucoup perdu de leur importance de 1977-1978 à 1979-1980. Ces deux champs, qui représentaient ensemble 50,7% des déboursés en 1977-1978, ne comptent plus que pour 32,6% des dépenses de sécurité d'emploi en 1979-1980. Par contre, tous les autres champs ont augmenté leur part du coût de la sécurité d'emploi. Deux d'entre eux ont d'ailleurs connu des hausses fulgurantes. Il s'agit des spécialistes du niveau primaire (champ 4) et des enseignants des classes d'adaptation scolaire (champ 1) qui ont vu leur coût grimper, respectivement, de 1 954% et de 730%. Le secteur du secondaire professionnel ne se laisse pas trop devancer avec une augmentation de 682%.

TABLEAU 11

LE COUT DE LA SECURITE D'EMPLOI
SELON LES SECTEURS ET LES CHAMPS
D'ENSEIGNEMENT, ANNEES 1977-1978 A 1979-1980

Secteurs d'enseignement	Champs d'enseignement / Années	1977-1978 $	1977-1978 %	1978-1979 $	1978-1979 %	1979-1980 $	1979-1980 %
1. Adaptation scolaire	1. Adaptation scolaire	89 464	2,0	107 081	1,6	742 442	6,1
2. Pré-maternelle maternelle et primaire	2. Maternelle et pré-maternelle	57 025	1,2	102 164	1,5	284 580	2,3
	3. Titulaires du primaire	1 569 141	34,3	2 575 362	38,4	3 383 627	27,9
	4. Scpécialistes du primaire	10 459	0,2	32 629	0,5	214 833	1,8
	Total	1 636 625	35,7	2 710 155	40,4	3 883 040	32,0
3. Secondaire général	5. Sciences et mathématiques	944 292	20,6	1 168 896	17,4	1 538 326	12,7
	6. Arts et lettres	1 376 480	30,1	1 676 208	25,0	2 415 137	19,9
	7. Autres cours	328 240	7,2	525 396	7,8	1 694 827	13,9
	Total	2 649 012	57,9	3 370 500	50,2	5 648 291	46,5
4. Secondaire professionnel	Champs 8 à 24*	201 194	4,4	465 476	6,9	1 572 931	12,9
5. Suppléance régulière	25. Suppléance régulière	-	-	62 359	0,9	304 385	2,5
Sous-total		4 576 295	100,0	6 715 571	100,0	12 151 089	100,0
Frais d'administration (BRP et BPSE)		337 075		446 709		463 401	
Indéterminés		458 512		110 001		106 705	
TOTAL		5 371 882		7 272 281		12 721 195	

* La liste de ces champs apparaît à l'annexe 2.

La presque totalité des variations du coût de la sécurité d'emploi entre les régions administratives et les champs d'enseignement ainsi que dans le temps est due au comportement des trois premiers éléments de coût, à savoir les pré-retraites surtout, les primes de séparation et la sous-utilisation. C'est pourquoi nous nous attarderons maintenant à ces trois éléments.

Les pré-retraites, les primes de séparation et la sous-utilisation

Tel que mentionné précédemment, la part que représentent les pré-retraites dans le coût de la sécurité d'emploi a sensiblement diminué de 1977-1978 à 1979-1980 au profit des primes de séparation et de la sous-utilisation des enseignants en affectation temporaire. Il n'en demeure pas moins que les pré-retraites représentent encore le principal élément du coût de la sécurité d'emploi. Les congés de pré-retraite devant bénéficier exclusivement, selon les textes des conventions collectives, aux enseignants en disponibilité ou susceptibles de l'être, ces derniers devraient par conséquent accaparer une très forte proportion du coût de la sécurité d'emploi.

Le tableau ci-après permet effectivement de vérifier que tel est le cas. Les enseignants en disponibilité (incluant ceux susceptibles de l'être) ont occasionné 64,0% du coût de la sécurité d'emploi en 1977-1978, 88,7% en 1978-1979 et 59,9% en 1979-1980. En avançant l'hypothèse

TABLEAU 12

LE COUT DES PRE-RETRAITES, DES PRIMES DE SEPARATION ET DE LA SOUS-UTILISATION SELON LES CATEGORIES D'ENSEIGNANTS, POUR LES ANNEES 1977-1978 A 1979-1980

Années	Eléments de coût / Catégories d'enseignants	Pré-retraites $	Pré-retraites %	Primes de séparation $	Primes de séparation %	Sous-utilisation $	Sous-utilisation %	TOTAL $	TOTAL %
1977-1978	Mis en disponibilité*	2 424 495	60,5	625 079	100,0	167 517	42,8	3 217 091	64,0
	Mis à pied	19 093	0,5	-	-	2 174	0,6	21 267	0,4
	Affectés à la suppléance	-	-	-	-	158 647	40,5	158 647	3,2
	Surplus d'affectation	1 562 943	39,0	-	-	63 089	16,1	1 626 032	32,4
	TOTAL	4 006 531	100,0	625 079	100,0	391 427	100,0	5 023 037	100,0
1978-1979	Mis en disponibilité*	4 139 471	100,0	1 478 990	100,0	397 256	34,2	6 015 717	88,7
	Mis à pied	-	-	-	-	5 110	0,5	5 110	0,0
	Affectés à la suppléance	-	-	-	-	233 121	20,1	233 121	3,5
	Surplus d'affectation	-	-	-	-	524 936	45,2	524 936	7,8
	TOTAL	4 139 471	100,0	1 478 990	100,0	1 160 423	100,0	6 778 884	100,0
1979-1980	Mis en disponibilité*	4 642 644	65,9	1 721 757	68,7	962 808	35,9	7 327 209	59,9
	Mis à pied	-	-	-	-	2 695	0,1	2 695	0,0
	Affectés à la suppléance	-	-	-	-	540 713	20,2	540 713	4,4
	Surplus d'affectation	285 979	4,1	12 539	0,5	915 178	34,1	1 213 696	9,9
	Protégés	2 115 436	30,0	771 565	30,8	259 158	9,7	3 146 159	25,8
	TOTAL	7 044 059	100,0	2 505 861	100,0	2 680 552	100,0	12 230 472	100,0

* Incluant les enseignants à être mis en disponibilité.

que les enseignants protégés de 1979-1980, qui ont profité de 30,0% du coût des pré-retraites cette année-là, auraient normalement été mis en disponibilité, la part du coût allant aux enseignants en disponibilité serait donc de 85,7% cette année-là. Parmi les autres catégories d'enseignants, les enseignants en surplus d'affectation ont entraîné, pour toutes les années, une proportion plus grande des déboursés que celle amenée par l'ensemble des enseignants mis à pied et affectés à la suppléance régulière. C'est en 1977-1978 que les enseignants en surplus d'affectation ont été les plus coûteux avec 32,4% du coût de la sécurité d'emploi.

Il importe de rappeler que les dépenses occasionnées par les enseignants en surplus d'affectation ne sont pas prévues aux clauses de sécurité d'emploi tandis que celles associées aux enseignants mis à pied devraient, en principe comme en pratique, être inexistantes. Or, les sommes déboursées pour ces deux catégories d'enseignants ne sont pas négligeables. Ces sommes représentaient 32,6% du coût total de ces trois éléments en 1977-1978, 7,8% en 1978-1979 et 9,9% en 1979-1980, à la condition, pour cette dernière année, que les enseignants protégés ne soient pas des enseignants qui auraient été en surplus d'affectation ou mis à pied.

Sans égard à la catégorie à laquelle ils appartiennent, le nombre d'enseignants impliqués dans l'un ou l'autre de ces éléments de coût a connu une forte augmentation de 1977-1978 à 1979-1980. Ainsi, le nombre de pré-

TABLEAU 13

LES PRE-RETRAITES, LES PRIMES DE SEPARATION ET LA SOUS-UTILISATION SELON LEURS COMPOSANTES, POUR LES ANNEES 1977-1978 A 1979-1980

Eléments de coût	Années / Composantes	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1979-1980 / 1977-1978
Pré-retraites	Nombre (N)	185	170	256	38,4%
	Coût moyen ($)	21 657	24 350	27 516	27,1%
	Coût total ($)	4 006 531	4 139 471	7 044 059	75,8%
Primes de séparation	Nombre (N)	85	185	266	212,9%
	Coût moyen ($)	7 354	7 995	9 421	28,1%
	Coût total ($)	625 079	1 478 990	2 505 861	300,9%
Sous-utilisation	Nombre (N)	164	426	790	381,7%
	Nombre moyen de jours d'affectation (N)	94	92	107	13,8%
	Degré moyen de sous-utilisation (%)	25,4	24,9	24,2	-4,7%
	Coût moyen des jours non travaillés ($)	100,29	118,74	130,51	30,1%
	Coût total ($)	391 427	1 160 423	2 680 552	584,8%

retraites a augmenté de 38,4% au cours de cette période et celui des primes de séparation, de 212,9%. Toutefois, la plus forte hausse, à savoir 381,7%, s'est produite dans le nombre d'enseignants en affectation temporaire.

Bien que le nombre d'enseignants contribue pour une bonne part au coût des différents éléments, il n'en est pas la seule composante. D'autres facteurs sont également à considérer. Dans le cas des pré-retraites et des primes de séparation, il faut aussi faire entrer en ligne de compte leur coût moyen.

Le traitement annuel moyen versé aux pré-retraités a augmenté de 27,1%, passant de 21 657,00 $ en 1977-1978 à 27 516,00 $ en 1979-1980. Pour les primes de séparation, la hausse du coût moyen a été de 28,1% pour la même période, le montant moyen d'une prime de séparation étant de 7 354,00 $ en 1977-1978 et de 9 421,00 $ en 1979-1980. Selon nos estimés, l'augmentation du nombre de pré-retraites et celle du traitement annuel moyen auraient respectivement contribué à 57,4% et à 42,6% de la hausse du coût des pré-retraites entre 1977-1978 et 1979-1980. Pour les primes de séparation, le nombre de primes serait responsable de 80,7% de l'augmentation pour la même période et le coût moyen en assumerait 19,3%.

Dans le cas du coût de la sous-utilisation, les déterminants du coût sont plus nombreux. Bien entendu, ces déterminants pourraient être limités au nombre d'enseignants

en affectation temporaire et au montant moyen versé à ces derniers pour les jours non travaillés. Toutefois, ce montant moyen n'est que le résultat du comportement d'autres composantes du coût. Ces composantes sont le nombre moyen de jours d'affectation temporaire, le degré moyen de sous-utilisation durant la période d'affectation et le coût moyen des jours non travaillés. Le nombre d'enseignants en affectation temporaire est passé de 164 en 1977-1978 à 790 en 1979-1980, pour une hausse de 381,7%. Le nombre moyen de jours d'affectation a augmenté de 13,8%, soit de 94 jours en 1977-1978 à 107 jours en 1979-1980. Par contre, le degré de sous-utilisation, c'est-à-dire le nombre total de jours non travaillés par rapport au nombre total de jours d'affectation, a à peine diminué de 25,4% à 24,2%. Pour sa part, le coût moyen d'un jour non travaillé a augmenté de 30,1%, à savoir 130,51 $ en 1979-1980 par rapport à 100,29 $ en 1977-1978.

Comme dans le cas des pré-retraites et des primes de séparation, nous avons calculé le poids de chacun de ces facteurs dans la hausse du coût de la sous-utilisation de 1977-1978 à 1979-1980. Les résultats de ces calculs sont les suivants:

a) 78,9% pour le nombre d'enseignants en affectation temporaire;
b) 8,1% pour le nombre moyen de jours d'affectation;
c) -2,8% pour le degré moyen de sous-utilisation;
d) 15,8% pour le coût moyen des jours non travaillés.

Pour les trois principaux éléments de coût de la sécurité d'emploi, c'est définitivement l'augmentation du nombre d'enseignants qui engendre la plus grande partie des hausses de coût entre 1977-1978 et 1979-1980. La contribution de ce facteur dans la hausse du coût de chaque élément est de 57,4% pour les pré-retraites, 80,7% pour les primes de séparation et 78,9% pour la sous-utilisation.

Résumé

Le coût de la sécurité d'emploi a plus que doublé de 1977-1978 à 1979-1980. Trois éléments composent presqu'entièrement ce coût. Ce sont la masse salariale et les avantages sociaux des pré-retraités, les montants versés en primes de séparation aux enseignants démissionnaires et les salaires (incluant les avantages sociaux) payés pour les jours non travaillés aux enseignants en affectation temporaire.

L'élément le plus important est le coût des pré-retraites qui représente, en 1979-1980, 55% du coût de la sécurité d'emploi. Cependant, l'élément dont le coût a le plus augmenté durant la période étudiée est celui de la sous-utilisation. Son coût en 1979-1980 est presque sept (7) fois plus élevé qu'en 1977-1978. Les pré-retraites bénéficiant presqu'exclusivement aux enseignants en disponibilité, ces derniers entraînent par conséquent de 64% à 89% du coût de la sécurité d'emploi selon les années.

Le principal facteur qui a contribué aux augmentations du coût de ces éléments est le nombre d'enseignants qui y sont impliqués. Sa contribution varie de 57% à 80% d'un élément de coût à l'autre.

CHAPITRE 4

CERTAINES CONSEQUENCES DE L'APPLICATION DES MECANISMES DE SECURITE D'EMPLOI

Comme nous venons de le voir, les changements importants apportés aux mécanismes de la sécurité d'emploi lors de l'avant-dernière ronde de négociations ont entraîné des déboursés directs non négligeables pour notre système d'éducation, et ceci sans parler d'autres déboursés que l'on peut qualifier "d'indirects".

Un exemple de ce dernier type de déboursés serait l'influence qu'ont les critères de choix des enseignants à mettre à pied sur le vieillissement des effectifs enseignants et, de là sur l'augmentation de la masse salariale. En raison de la permanence d'abord mais aussi de l'ancienneté et des années d'expérience comme principaux critères utilisés pour choisir les enseignants à mettre à pied, ce sont les plus jeunes avec le moins d'années d'expérience qui sont davantage mis à pied. L'utilisation de ces critères conduit donc à maintenir dans un emploi régulier ou dans des fonctions temporaires des enseignants possédant plus d'années d'expérience.

En l'absence de tels critères, des enseignants non touchés présentement par les mécanismes de la sécurité d'emploi et d'autres comme ceux mis en disponibilité ou affectés à la suppléance régulière auraient pu être mis à pied. Le maintien en emploi de ces enseignants aux dépens des jeunes mis à pied dont le traitement annuel moyen est plus faible contribue ainsi à augmenter le coût de la main-d'oeuvre enseignante. Cependant, il serait hasardeux de vouloir mesurer la part d'augmentation de la masse salariale due à cette situation. En effet, cette mesure obligerait à faire de nombreuses hypothèses, entre autres, sur les caractéristiques de ceux qui pourraient être mis à pied et, parmi eux, de ceux qui seraient rappelés au travail ou rengagés.

Outre les impacts financiers de ces nouveaux mécanismes, il importe également de s'interroger sur l'influence qu'ils exercent sur certains éléments de la gestion des ressources humaines. Bien que d'autres éléments, comme la mobilité géographique, puissent être touchés par les mécanismes de la sécurité d'emploi, nous limiterons notre examen à deux éléments, à savoir le degré de correspondance entre les qualifications et la matière enseignée, d'une part, et le taux de roulement, d'autre part.

Le manque de correspondance entre les qualifications d'un enseignant et la matière qu'il enseigne constitue une forme de sous-utilisation de la main-d'oeuvre enseignante au même titre que les jours non travaillés dont nous avons mesuré le coût au chapitre précédent. Mais surtout le degré de correspondance entre les qualifications et la matière enseignée influence certainement la qualité de l'enseignement. En effet, il va de soi que, toutes choses égales par ailleurs, plus les qualifications d'un enseignant sont conformes aux cours qu'il dispense, meilleure sera la qualité de son enseignement.

Le taux de roulement, pour sa part, se définit habituellement comme la proportion des travailleurs d'un groupe donné qui quittent volontairement leur emploi durant une période de temps donnée (normalement une année). Dans cette étude, le taux de roulement des enseignants est le pourcentage de ceux qui quittent volontairement l'enseignement aux niveaux primaire et secondaire. Le taux de roulement est généralement considéré comme un bon indicateur du degré de

satisfaction au travail. Ainsi, plus le taux de roulement est faible, plus grande devrait être la satisfaction au travail à la condition, bien entendu, que toutes choses demeurent égales par ailleurs.

Il est donc particulièrement important de contrôler certaines caractéristiques personnelles des individus et certaines variables contextuelles avant d'affirmer, sur la base d'un taux de roulement, qu'un groupe de travailleurs est dans l'ensemble plus ou moins satisfait qu'un autre groupe. Par exemple, le sexe, l'âge, l'état civil et la présence d'enfants en bas âge (pour les femmes) sont toutes des caractéristiques auxquelles le taux de roulement est particulièrement sensible. De plus, d'autres variables comme le contexte économique et plus spécifiquement le taux de chômage influencent également le taux de roulement.

Une fois un tel contrôle effectué, la comparaison du taux de roulement de l'ensemble des enseignants avec celui des enseignants rappelés au travail ou rengagés nous informera sur le degré relatif de satisfaction au travail de ces derniers. Tout écart significatif entre les deux groupes nous amènera à examiner quels sont les aspects des mécanismes de sécurité d'emploi qui sont davantage responsables de leur degré de satisfaction. Dans l'éventualité d'une plus grande insatisfaction au travail chez les enseignants rappelés ou rengagés, leur taux de roulement plus élevé pourrait entraîner une diminution du coût de la sécurité d'emploi grâce à une plus grande utilisation des enseignants en affectation temporaire. Cette plus grande utilisation ne serait toutefois rendue possible qu'à la condition que certains

enseignants en affectation temporaire possèdent les qualifications appropriées pour remplir les postes laissés vacants par ceux qui quittent.

Le degré de correspondance entre les qualifications et la matière enseignée

Afin de déterminer quel est l'impact des mécanismes de sécurité d'emploi sur le degré de correspondance entre les qualifications et la matière enseignée, celui-ci est mesuré une première fois avant la mise en surplus et à nouveau après le rappel ou le rengagement. La comparaison des deux mesures permet ensuite d'établir s'il y a eu une amélioration ou une détérioration de la correspondance suite à la mise en surplus.

La population choisie à cette fin est composée des enseignants mis en surplus de mai 1979 qui ont été rappelés au travail ou rengagés durant l'année scolaire 1979-80. Les données sur ces enseignants proviennent du fichier informatique "Banque de placement du secteur enseignant". Sur les 960 enseignants rappelés au travail ou rengagés que contient ce fichier, 85 individus (9%) ont dû être éliminés à cause de l'absence ou de l'incohérence des données sur certaines variables essentielles. La population finalement retenue comprend donc 875 enseignants dont 70% sont des mis en disponibilité[1].

(1) Selon les données officielles du BPSE (données d'opérations relatives à la sécurité d'emploi et au placement), 1 044 enseignants en surplus auraient été rappelés au travail ou rengagés en 1979-80. La population qui est retenue ici représente donc 84% de ces enseignants. La distribution entre enseignants mis en disponibilité et mis à pied est identique pour les deux populations.

Dans ce fichier, les qualifications sont fournies par le ou les code(s) du ou des diplôme(s) que détient l'enseignant. Le code de chaque diplôme indique la matière ou la discipline dans laquelle l'enseignant peut dispenser ses cours[1]. Les codes de diplôme et de matière ont donc la même signification et peuvent prendre une centaine de valeurs différentes. Pour simplifier notre indice de correspondance, ces codes ont été regroupés en une trentaine de catégories.[2] Ainsi, si le code du diplôme et celui de la matière enseignée sont les mêmes, la correspondance est alors "identique". S'ils sont différents tout en appartenant à la même catégo ie, il y a une correspondance "connexe". Enfin, si les codes sont différents et n'appartiennent pas à la même catégorie, il n'y a "aucune" correspondance. C'est la comparaison du degré de correspondance avant la mise en surplus avec celui suivant le rappel ou le rengagement qui nous intéresse ici. Ainsi, si le diplôme et la matière enseignée sont identiques (ils ont tous les deux le même code) avant la mise en surplus et s'ils deviennent différents après le rappel ou le rengagement, il s'agit d'un cas où la correspondance (après) est inférieure (à celle d'avant).

---

(1) Le codage des diplômes se fait à partir des spécialités des diplômes, certificats ou attestations d'études.

(2) La liste et la signification de ces codes ainsi que leurs regroupements apparaissent à l'annexe 7.

Il ressort clairement du tableau ci-dessous que la correspondance entre les qualifications et la matière enseignée s'est nettement améliorée pour l'ensemble des enseignants rappelés ou rengagés. Ainsi, avant leur mise en surplus, 55% enseignent dans une matière correspondant parfaitement à leurs qualifications; après leur rappel ou leur rengagement, cette proportion passe à près de 80%. Inversement, ceux dont le diplôme n'a aucune relation avec la matière enseignée passent de 36% à moins de 15%.

Les enseignants en disponibilité améliorent davantage leur sort que ceux mis à pied. Par exemple, ceux qui ont une correspondance identique entre leurs qualifications et leur matière enseignée sont plus nombreux chez les mis à pied (59%) que chez les mis en disponibilité (53%), avant la déclaration des surplus. Après les rappels au travail et les rengagements, la situation est inversée et ce sont les enseignants en disponibilité qui comptent la plus forte proportion d'individus (82%) dont le degré de correspondance est identique. C'est d'ailleurs ce que révèle la comparaison des degrés de correspondance. En effet, 34% des mis en disponibilité ont un meilleur degré de correspondance après leur réintégration comparativement à 24% pour les mis à pied.

Pour l'ensemble des enseignants en surplus, la comparaison entre les degrés de correspondance permet de constater que presque les deux tiers voient leur situation demeurer inchangée; autrement d't, la relation entre leurs qualifications et leur matière enseignée était identique, connexe ou sans aucune correspondance avant leur mise en surplus et elle est encore identique, connexe ou sans aucune correspondance après leur rappel ou leur rengagement. Toutefois,

TABLEAU 14

LES ENSEIGNANTS RAPPELES ET RENGAGES SELON LEUR CATEGORIE ET SELON LES DEGRES DE CORRESPONDANCE AVANT ET APRES LEUR REINTEGRATION, ANNEE 1979-1980

Catégories d'enseignants / Moments / Degrés de correspondance	Enseignants en disponibilité				Enseignants mis à pied				Ensemble			
	AVANT		APRES		AVANT		APRES		AVANT		APRES	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Correspondance identique	323	53,0	500	82,1	156	58,6	195	73,3	479	54,7	500	79,4
Correspondance connexe	56	9,2	27	4,4	29	10,9	28	10,5	85	9,7	55	6,3
Aucune correspondance	230	37,8	82	13,5	81	30,5	43	16,2	311	35,5	125	14,3
Total	609	100,0	609	100,0	266	100,0	266	100,0	875	100,0	875	100,0

dans le tiers restant, plus de 80% ont maintenant un degré de correspondance supérieur à celui qu'ils avaient avant leur mise en surplus.

Le moment du rappel ou du rengagement ne change pas beaucoup ces constatations sauf peut-être pour les enseignants qui sont réintégrés immédiatement après leur mise en surplus, soit entre le 1er mai et le 30 juin. Chez ces derniers, la proportion de ceux qui améliorent leur degré de correspondance est plus faible (21%) que pour l'ensemble des enseignants en surplus (31%). Le fait d'être rappelé au travail par la même commission scolaire ou d'être rengagé par une autre ne fait également pas beaucoup de différence si ce n'est que le risque d'avoir un degré de correspondance inférieur soit un peu plus élevé pour ceux qui changent de commission scolaire.

Voyons maintenant si ce tableau d'ensemble se modifie selon les régions administratives et les secteurs ou les champs d'enseignement ainsi que selon les années de services.(1)

Les régions administratives scolaires

Les régions de l'Ile-de-Montréal et de Québec comptent à elles seules presque les deux tiers des enseignants rappelés ou rengagés. Cependant, ces deux régions se comportent fort différemment l'une de l'autre. En effet, la région de l'Ile-de-Montréal affiche les meilleurs résultats à la suite de la comparaison des degrés alors que celle de Québec montre les moins bons résultats.

---

(1) Les définitions de ces variables sont les mêmes que celles adoptées au chapitre 2.

TABLEAU 15

LES ENSEIGNANTS RAPPELES ET RENGAGES
SELON LA COMPARAISON DES DEGRES DE CORRESPONDANCE
ET SELON LES REGIONS ADMINISTRATIVES SCOLAIRES, ANNEE 1979-80

Régions administratives scolaires / Comparaison des degrés	Degré supérieur		Degré égal		Degré inférieur		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bas-Saint-Laurent/Gaspésie	24	32,0	45	60,0	6	8,0	75	8,6
Saguenay/Lac-Saint-Jean	14	37,8	20	54,1	3	8,1	37	4,2
Québec	39	20,5	132	69,5	19	10,0	190	21,7
Trois Rivières	10	20,0	37	74,0	3	6,0	50	5,7
Cantons de l'Est	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	0,2
Nord-de-Montréal	20	27,4	48	65,8	5	6,8	73	8,3
Sud-de-Montréal	14	33,3	27	64,3	1	2,4	42	4,8
Ile-de-Montréal	136	38,4	208	58,8	10	2,8	354	40,5
Outaouais	6	27,3	16	72,7	0	0,0	22	2,5
Nord-Ouest	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	0,5
Côte-Nord	7	26,9	16	61,5	3	11,5	26	3,0
Total	270	30,9	554	63,3	51	5,8	875	100,0

Ainsi, l'Ile-de-Montréal est la région où se retrouve la plus forte proportion d'enseignants (38%) avec un degré de correspondance supérieur contrairement à celle de Québec où la même proportion est la deuxième plus faible de la province (21%). Inversement, c'est cette dernière région qui comprend, à l'exception de la Côte-Nord, le plus fort pourcentage d'enseignants qui détériorent leur degré de correspondance (10%) comparativement à l'Ile-de-Montréal qui en compte moins de 3%.

De façon analogue mais moins accentuée, les régions de la banlieue de l'Ile-de-Montréal, soit le Nord et le Sud-de-Montréal, montrent deux images sensiblement différentes. Par exemple, la région du Sud-de-Montréal regroupe, en proportion, plus d'enseignants ayant un degré supérieur de correspondance (33%) que celle du Nord-de-Montréal (27%). Parmi les autres régions, certaines comme le Bas-Saint-Laurent/Gaspésie et le Saguenay/Lac-Saint-Jean ont des proportions plus élevées d'enseignants avec un degré inférieur de correspondance que celle de l'ensemble des enseignants mais, en même temps, leur pourcentage d'enseignants ayant amélioré leur situation se rapproche et même dépasse celui à l'échelle provinciale.

Les secteurs et les champs d'enseignement

A l'exception des champs du secondaire professionnel, ce sont les champs qui comptent les plus faibles proportions d'enseignants rappelés ou rengagés qui ont en même temps les plus forts pourcentages d'enseignants qui améliorent leur degré de correspondance entre les qualifications et la matière enseignée. C'est le cas des enseignants des

TABLEAU 16

LES ENSEIGNANTS RAPPELES ET RENGAGES
SELON LA COMPARAISON DES DEGRES DE CORRESPONDANCE
ET SELON LES SECTEURS ET LES CHAMPS D'ENSEIGNEMENT, ANNEE 1979-80

Secteurs d'enseignement / Comparaison des degrés / Champs d'enseignement		Degré supérieur		Degré égal		Degré inférieur		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1. Adaptation scolaire	1. Adaptation scolaire	23	39,0	30	50,8	6	10,2	59	7,0
2. Pré-maternelle maternelle et primaire	2. Maternelle et pré-maternelle	13	40,6	16	50,0	3	9,4	32	3,8
	3. Titulaires du primaire	45	26,0	126	72,8	2	1,2	173	20,4
	4. Spécialistes du primaire	21	47,7	22	50,0	1	2,3	44	5,2
	Total	79	31,7	164	65,9	6	2,4	249	29,4
3. Secondaire général	5. Sciences et mathématiques	40	34,2	68	58,1	9	7,7	117	13,8
	6. Arts et lettres	55	28,6	130	67,7	7	3,6	192	22,7
	7. Autres cours	25	20,2	90	72,6	9	7,3	124	14,6
	Total	120	27,7	288	66,5	25	5,8	433	51,1
4. Secondaire professionnel	Champs 8 à 24*	24	22,6	68	64,2	14	13,2	106	12,5
TOTAL		246	29,0	550	64,9	51	6,0	847**	100,0

* La liste complète de ces champs apparaît à l'annexe .

** Le secteur et le champ d'enseignement sont indéterminés pour 28 individus.

spécialités du primaire, des classes de maternelle et de pré-maternelle et des classes d'adaptation scolaire. Les pourcentages de ceux qui ont un degré supérieur de correspondance dans ces champs sont respectivement 47,7%, 40,6% et 39,0%. Paradoxalement, deux de ces champs, la maternelle et la pré-maternelle ainsi que l'adaptation scolaire, ont également les plus fortes proportions d'enseignants dont le degré de correspondance après leur rappel ou leur rengagement est inférieur à ce qu'il était avant.

Parmi les champs qui regroupent les plus forts pourcentages d'enseignants rappelés ou rengagés, ce sont les enseignants en sciences et en mathématiques au secondaire et les titulaires au primaire qui s'en tirent le mieux. Ces derniers conservent pour presque les trois quarts le même degré de correspondance et très peu le détériorent (1%), tandis que ceux de sciences et mathématiques augmentent leur degré de correspondance dans une proportion de 34%.

Ce sont définitivement les enseignants provenant du secondaire professionnel qui sont les moins favorisés. En effet, seulement 23% d'entre eux améliorent leur degré de correspondance et 13% le diminuent.

Les années de service

Les enseignants qui ont de 10 à 14 années de service sont essentiellement les plus choyés. Les enseignants qui ont un meilleur degré de correspondance entre leurs qualifications et leur matière enseignée constituent 46% des enseignants de ce groupe. C'est également dans cette catégorie d'années de service que se retrouve la plus faible proportion (2%) de ceux dont le degré de correspondance s'est détérioré.

TABLEAU 17

LES ENSEIGNANTS RAPPELES ET RENGAGES
SELON LA COMPARAISON DES DEGRES DE CORRESPONDANCE
ET SELON LES ANNEES DE SERVICE, ANNEE 1979-80

Correspondance des degrés / Années de service	Degré supérieur		Degré égal		Degré inférieur		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1 an et moins	72	28,6	158	62,7	22	8,7	252	28,8
2 ans	21	23,6	63	70,8	5	5,6	89	10,2
3 ans	30	29,7	67	66,3	4	4,0	101	11,5
4 ans	28	33,3	48	57,1	8	9,5	84	9,6
5 à 9 ans	75	30,4	162	65,6	10	4,0	247	28,2
10 à 14 ans	43	45,7	49	52,1	2	2,1	94	10,7
15 à 24 ans	1	14,3	6	85,7	0	0,0	7	0,8
25 ans et plus	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	0,1
Total	270	30,9	554	63,3	51	5,8	875	100,0

En ne tenant pas compte des enseignants ayant 4 années de service, il semble exister une relation entre cette variable et le pourcentage de ceux dont le degré de correspondance est inférieur. En effet, ce pourcentage baisse de 8,7 à 2,1 en passant d'une année de service et moins à la catégorie des 10 à 14 années de service. Cette relation est cependant moins évidente chez ceux qui améliorent leur degré de correspondance.

La principale conclusion à retenir de cet examen du degré de correspondance entre les qualifications et la matière enseignée est que la presque totalité (94%) des enseignants rappelés ou rengagés maintient ou améliore ce degré de correspondance. Au niveau des régions administratives, c'est celles qui comptent et, de loin, la plus forte proportion d'enseignants rappelés ou rengagés qui offrent la meilleure performance. Par contre, ce sont les champs qui regroupent le moins d'enseignants qui présentent la meilleure fiche. Enfin, il semble exister une certaine relation entre le nombre d'années de service et le pourcentage de ceux dont le degré de correspondance se détériore: plus les années de service augmentent, plus ce pourcentage diminue.

Le taux de roulement

Tel que mentionné précédemment, notre intention ici est de comparer le taux de roulement des enseignants rappelés au travail ou rengagés à celui de l'ensemble des enseignants. Pour les fins de cette comparaison, la première population est composée des enseignants en surplus en mai 1978 et rappelés au travail ou rengagés pendant l'année scolaire 1978-79. La seconde population comprend l'ensemble des enseignants en emploi en septembre 1978[1] à l'exclusion des enseignants en surplus de mai 1978. Les données sur les 1 572[2] enseignants rappelés ou rengagés sont tirées du fichier "Banque de placement du secteur enseignant" de l'année 1978-79 à l'exception des données sur la variable "années de service" qui viennent du fichier "Personnel-maître" de la même année. Les données sur l'ensemble des enseignants (62 335 individus) proviennent également de ce dernier fichier. La date de référence du fichier "Personnel-maître" étant le 30 septembre 1978, l'âge des enseignants rappelés ou rengagés a été calculé à la même date.[3]

Dans ces deux populations, ceux qui n'étaient ni enseignants à plein temps, ni enseignants à temps partiel ni enseignants à la leçon au 30 septembre 1979 ont été considérés

---

(1) Plus spécifiquement, cette population comprend l'ensemble des enseignants à plein temps du secteur régulier des commissions scolaires catholiques.

(2) Selon les données officielles du BSPE, 1 608 enseignants auraient été rappelés au travail ou rengagés en 1978-79.

(3) Afin que les enseignants rappelés ou rengagés soient le plus comparables possible à l'ensemble des enseignants, leur région administrative scolaire et leur champ ou secteur d'enseignement sont ceux au moment de leur rappel ou de leur rengagement, c'est-à-dire durant l'année scolaire 1978-79. Les définitions de ces variables sont les mêmes que celles du chapitre 2.

comme des départs. Par conséquent, cette définition des départs comprend davantage que les seuls départs volontaires. Outre les démissions, les congés sans traitement et les préretraites que nous considérons comme des départs volontaires, elle inclut également par exemple, les décès, les invalidités, les congédiements et les mises à pied de mai 1979.

Le taux de roulement ou mieux le taux de départ de l'ensemble des enseignants est de 3,95%, alors que celui des enseignants rappelés ou rengagés est de 8,71%. Afin de se rapprocher davantage de notre notion de taux de roulement, les enseignants mis à pied en mai 1979, qui faisaient partie de l'une ou l'autre de nos deux populations de base et de l'une ou l'autre de nos deux populations de départ, ont été enlevés. Cette soustraction d'une partie des départs involontaires diminue le taux de roulement de l'ensemble des enseignants à 3,39% et celui des enseignants rappelés ou rengagés à 7,94%. Même après cette soustraction, l'écart se maintient entre les deux taux de roulement. De plus, en considérant que l'âge moyen des enseignants rappelés ou rengagés est sensiblement plus faible que celui de l'ensemble des enseignants, le taux de roulement de ces derniers est davantage surestimé. En effet, les risques de décès ou d'invalidité et les possibilités de retraites sont beaucoup plus grands chez l'ensemble des enseignants.

Dans l'analyse qui suit, nous voulons savoir si ce sont les mécanismes de sécurité d'emploi qui peuvent expliquer en bonne partie cet écart entre les taux de roulement des deux groupes. Autrement dit, nous voulons vérifier si l'écart en

question n'est pas principalement attribuable aux caractéristiques personnelles des enseignants rappelés ou rengagés sur lesquelles nous disposons des données nécessaires, soit l'âge, le sexe et l'état civil.

A cette fin, nous essayons de voir si le taux de roulement est plus élevé chez les plus jeunes, chez les femmes et chez les enseignants mariés parmi les enseignants rappelés et rengagés. Ne pouvant malheureusement pas recourir à ce moment-ci à une analyse multivariée, nous ne pourrons nous prononcer avec beaucoup de confiance sur les résultats de la présente vérification.

Comme on peut le voir au tableau 18, les plus jeunes parmi les enseignants rappelés ou rengagés ne semblent pas avoir quitté leur emploi en proportion beaucoup plus grande que les autres. Seuls les enseignants âgés de 35 à 44 ans ont connu un taux de roulement nettement plus faible (6,4%) que celui de l'ensemble des rappelés ou rengagés (8,7%). Chez l'ensemble des enseignants, on observe une situation contraire, les moins de 24 ans ayant quitté dans une proportion beaucoup plus élevée (9,7%) que les moins jeunes (à l'exception des 55 ans et plus) et que l'ensemble (4,0%).

On observe toutefois, au tableau 19, que les enseignantes sont davantage portées à quitter leur emploi (9,7%) que leurs confrères (7,4%), parmi les enseignants rappelés ou rengagés. De plus, cet écart dépasse nettement celui observé chez l'ensemble des enseignants (4,1% vs 3,7%).

TABLEAU 18

TAUX DE ROULEMENT DE L'ENSEMBLE DES ENSEIGNANTS
ET DE CEUX RAPPELES OU RENGAGES
SELON DIVERS GROUPES D'AGE, POUR L'ANNEE 1978-1979

Catégories d'enseignants / Groupes d'âge	Ensemble des enseignants % (N)	Enseignants en surplus		
		Enseignants mis en disponibilité % (N)	Enseignants mis à pied % (N)	Ensemble des enseignants en surplus % (N)
Moins de 24 ans	9,7 (1 948)	6,3 (16)	10,9 (92)	10,2 (108)
25-29 ans	5,1 (10 108)	6,6 (408)	13,4 (201)	8,9 (609)
30-34 ans	2,5 (18 191)	7,6 (344)	14,1 (92)	8,9 (436)
35-44 ans	2,0 (20 906)	3,3 (215)	14,3 (84)	6,4 (299)
45-54 ans	3,0 (8 105)	10,1 (79)	11,5 (26)	10,5 (105)
55 ans et plus	20,8 (3 077)	25,0 (12)	0,0 (3)	20,0 (15)
Total	4,0 (62 335)	6,7 (1 074)	13,1 (498)	8,7 (1 572)

TABLEAU 19

TAUX DE ROULEMENT DE L'ENSEMBLE DES ENSEIGNANTS
ET DE CEUX RAPPELES OU RENGAGES
SELON LE SEXE ET L'ETAT CIVIL, POUR L'ANNEE 1978-1979

Catégories d'enseignants / Sexe et état civil	Ensemble des enseignants % (N)	Enseignants en surplus		
		Enseignants mis en disponibilité % (N)	Enseignants mis à pied % (N)	Ensemble des enseignants en surplus % (N)
Sexe				
Masculin	3,7 (22 821)	5,4 (464)	12,0 (208)	7,4 (672)
Féminin	4,1 (39 514)	7,7 (610)	13,8 (290)	9,7 (900)
Etat civil				
Marié	3,5 (43 584)	7,3 (758)	13,0 (284)	8,8 (1 042)
Célibataire	4,9 (16 113)	5,6 (270)	12,8 (196)	8,6 (466)
Autre	6,1 (2 638)	2,6 (38)	13,3 (15)	5,7 (53)
Indéterminé	- -	12,5 (8)	33,3 (3)	18,2 (11)
Total	4,0 (62 335)	6,7 (1 074)	13,1 (498)	8,7 (1 572)

Quant à l'état civil, on constate au même tableau, que les enseignants mariés quittent en proportion assez égale (8,8%) à celle des célibataires (8,6%), parmi les enseignants rappelés ou rengagés. Chez l'ensemble des enseignants, 3,5% de ceux qui étaient mariés ont quitté leur emploi, comparativement à 4,9% pour les célibataires.

Somme toute, on ne peut pas affirmer que les caractéristiques personnelles retenues, à l'exception du sexe, aient eu une très forte influence sur les départs d'enseignants rappelés ou rengagés, aussi bien en examinant les distributions de ces derniers qu'en les comparant avec les distributions pour l'ensemble des enseignants. On peut donc attribuer aux mécanismes de sécurité d'emploi la majeure partie de l'écart entre le taux de roulement des enseignants rappelés ou rengagés et celui de l'ensemble des enseignants.

D'une part, cette plus grande insatisfaction des enseignants rappelés ou rengagés s'expliquerait par le fait qu'une certaine proportion d'entre eux (30% environ) font l'expérience décevante d'une période d'affectation temporaire plus ou moins longue avant leur réintégration. D'autre part, la principale raison serait les inévitables changements de milieux de travail, entendus comme des changements d'écoles d'abord, entraînés par la mise en surplus et le rappel ou le rengagement. Mais surtout le caractère davantage imposé de ces changements lors de l'application des mécanismes que lors de la procédure normale d'affectation serait à la source de cette plus grande insatisfaction. Le caractère imposé de la relocalisation devrait aussi être plus manifeste dans le cas des rappels au travail et de ceux qui auraient été mis à pied. Le taux de roulement plus élevé de ces derniers (13,1%) tend d'ailleurs à confirmer cette hypothèse.

Résumé

Nous avons limité notre analyse à deux des conséquences possibles de l'application des mécanismes de sécurité d'emploi. Nous avons d'abord trouvé que ces mécanismes tendent à améliorer de façon assez marquée la correspondance entre les qualifications et la matière enseignée, au moins sur la base de l'expérience de l'année 1979-80. En effet, parmi le tiers des enseignants rappelés ou rengagés dont le degré de correspondance a changé, plus des quatre-cinquièmes ont connu une amélioration de leur correspondance. Nous avons aussi appris que le taux de roulement des enseignants rappelés ou rengagés (8,71%) dépassait nettement celui de l'ensemble des enseignants (3,95%). De plus, sans avoir pu procéder à une vérification étanche, nous croyons que ce sont les mécanismes de sécurité d'emploi qui sont avant tout responsables de l'écart noté ci-dessus et non les caractéristiques personnelles des enseignants en cause. Ce seraient les changements que doivent subir ces derniers, en particulier les changements de milieu ou d'école, qui les rendraient plus insatisfaits que l'ensemble des enseignants et, partant, qui les inciteraient à quitter leur emploi en proportion plus grande.

CONCLUSION

Les enseignants des commissions scolaires catholiques n'ont connu un véritable régime de sécurité qu'à partir du moment où se sont appliquées les conventions collectives signées en 1976. C'est donc à compter de 1977-1978 que la notion de permanence permet à une bonne partie des enseignants en surplus de conserver un lien d'emploi avec leur commission scolaire et de continuer à recevoir leur plein traitement. Les autres enseignants en surplus, qui eux sont mis à pied comme avant, maintenaient leur priorité d'emploi acquise dans l'entente de 1968 et le décret de 1972.

C'est également en 1977-1978, qu'ont été mises en place certaines mesures visant à réduire les surplus d'enseignants et surtout les mises en disponibilité. Parmi ces mesures, les principales étaient les congés de préretraite et les primes de séparation.

Cependant, ces mesures n'ont pas empêché le nombre d'enseignants en surplus de doubler entre 1977-1978 et 1979-1980 et surtout les enseignants mis en disponibilité de former la plus grande proportion (près 60%) des effectifs enseignants en surplus. Bien que ces enseignants en disponibilité possèdent évidemment plus d'années de service et plus d'échelons d'expérience que les enseignants mis à pied, ils en ont par contre beaucoup moins que l'ensemble des enseignants en raison surtout de l'ancienneté mais aussi de l'expérience comme critères retenus dans les procédures de mise en surplus. Ayant à peu près la même scolarité que l'ensemble des enseignants, les enseignants en surplus touchent donc un traitement annuel plus faible que ces derniers.

Tout comme le nombre d'enseignants en surplus, le coût de la sécurité d'emploi a lui aussi doublé pendant la période de 1977-1978 à 1979-1980. Les salaires versés aux pré-retraités constituent l'élément le plus important de ce coût tout au long de la période. Néanmoins, cet élément de coût perd de plus en plus sa prépondérance au profit des primes de séparation mais surtout au profit de la sous-utilisation des enseignants en affectation temporaire dont le coût a grimpé en flèche.

L'augmentation importante du coût de la sécurité d'emploi est davantage due à la hausse quasi dramatique du nombre d'enseignants impliquant des déboursés qu'à celle du coût moyen de ces déboursés par enseignant. Ceci est particulièrement vrai pour les primes de séparation et la sous-utilisation où la progression géométrique du nombre d'enseignants explique 80% de l'augmentation de leur coût.

Mais les mécanismes de sécurité d'emploi n'ont pas seulement un impact financier. Ils influencent également certaines dimensions de la gestion du personnel enseignant. Une de ces dimensions est le degré de correspondance entre les qualifications et la matière enseignée. Une comparaison de ce degré de correspondance avant et après le rappel ou le rengagement d'un groupe d'enseignants en surplus montre que la correspondance entre la spécialité du diplôme et la matière enseignée est demeurée la même ou s'est améliorée dans plus de 90% des cas.

Dans l'hypothèse où, avant la mise en surplus, la correspondance entre les qualifications et la matière enseignée était assez semblable pour les enseignants rappelés ou rengagés et pour l'ensemble des enseignants, il faut conclure que les mécanismes de sécurité d'emploi ont conduit ou, à tout le moins, n'ont pas nui à l'amélioration de cette correspondance. En partant de l'hypothèse qu'une meilleure relation entre les qualifications et la matière enseignée amène une meilleure qualité de l'enseignement, toutes choses étant égales par ailleurs, les mécanismes de sécurité d'emploi auraient par conséquent un effet bénéfique sur la qualité de l'enseignement.

Une seconde dimension est le degré de satisfaction au travail des enseignants rappelés ou rengagés. Le taux de roulement, généralement considéré comme un bon indicateur du degré de satisfaction au travail, a été mesuré chez les enseignants rappelés ou rengagés et chez l'ensemble des enseignants. La comparaison de ces taux de roulement révèle que ces derniers ont un taux de roulement (3,95%) deux fois moins élevé que celui des enseignants en surplus (8,71%). C'est donc dire que les enseignants rappelés ou rengagés sont relativement moins satisfaits que l'ensemble des enseignants et cet écart entre les deux groupes semble se maintenir en tenant compte de leurs caractéristiques personnelles.

L'ensemble de ces constatations nous incite à faire quelques commentaires sur les mécanismes de sécurité d'emploi comme tels et sur leur application. Plus spécifiquement, ces commentaires porteront sur les mesures à privilégier pour réduire le nombre d'enseignants en surplus et sur la répartition des dépenses en sécurité d'emploi.

Les mesures à privilégier

Les trois principales mesures contenues dans les conventions collectives présentement en vigueur sont le congé de pré-retraite, la prime de séparation et le transfert des droits comprenant une prime de relocalisation au-delà de 50 kilomètres.

Comme nous l'avons vu le congé de pré-retraite est la plus coûteuse de ces trois (3) mesures. En 1979-1980, les quelque 7 millions de dollars qui y ont été consacrés ont permis de réduire de 256 le nombre d'enseignants en disponibilité ou susceptibles de l'être cette année-là. Par contre, bien que les sommes versées en primes de séparation aient été trois (3) fois moindres, elles ont amené la réintégration de 266 enseignants en disponibilité. C'est donc dire que les primes de séparation avec un coût de beaucoup inférieur à celui des congés de pré-retraite ont produit d'aussi bons résultats que ces derniers.

Il serait donc préférable de privilégier la prime de séparation plutôt que la pré-retraite comme mesure pour réduire le nombre de mis en disponibilité. Pour rendre plus attrayantes les primes de séparation, leur maximum pourrait être rehaussé. Par exemple, même en faisant l'hypothèse que chaque enseignant démissionnaire toucherait une prime équivalant à 75% de son traitement annuel et que le traitement annuel moyen du démissionnaire serait le même que celui du pré-retraité (ce qui n'est effectivement pas le cas), nous avons calculé que les 9 549 920,00 $ versés en 1979-1980 aux enseignants pré-retraités et démissionnaires auraient permis de libérer 607 postes d'enseignants au lieu des 522 qui ont effectivement été libérés.

Les 85 postes supplémentaires ainsi récupérés auraient amplement suffi à absorber les 49 années-personnes qui ont été perdues en jours non travaillés, à la condition bien entendu que les enseignants en affectation temporaire aient été en mesure d'occuper les postes ainsi libérés. Bien qu'aucune clause de la convention collective conclue avec la CEQ en 1980 n'interdise à un enseignant, qui démissionne d'une commission scolaire, d'être rengagé par une autre, il est peu probable que cela se produise dans une période où les surplus d'enseignants sont presque généralisés.

Ces considérations ne cherchent pas à démontrer qu'il faut à tout prix abolir la pré-retraite comme moyen de diminuer le nombre d'enseignants en disponibilité. Elles visent simplement à faire prendre conscience que les dépenses en sécurité d'emploi pourraient être davantage allouées à certaines mesures beaucoup moins coûteuses que les pré-retraites et probablement aussi efficaces.

En plus des primes de séparation, les primes de relocalisation constituent une autre mesure dont l'usage devrait être davantage répandu. Présentement, ces primes sont réservées aux enseignants en disponibilité et elles équivalent à 2/12 ou à 4/12 du traitement annuel selon la région où l'enseignant est rengagé.

En raison des mécanismes présents de sécurité d'emploi où la détermination du nombre d'enseignants en surplus s'effectue par commission scolaire, par secteur francophone ou anglophone et par champs d'enseignement, le risque est grand de se trouver en présence de surplus "artificiels" d'enseignants. Dans un tel contexte, il faut avant tout favoriser la plus grande mobilité géographique possible des enseignants en surplus. Les primes de relocalisation deviennent alors un excellent moyen d'augmenter cette mobilité géographique. Le montant de ces primes pourrait donc être augmenté et surtout être accessible non seulement aux enseignants en disponibilité mais aussi à l'ensemble des enseignants.

La répartition des dépenses en sécurité d'emploi

Les enseignants en disponibilité sont responsables d'une très forte proportion du coût de la sécurité d'emploi. Par conséquent, la répartition des dépenses en sécurité d'emploi selon les régions administratives et selon les champs d'enseignement devrait refléter en grande partie la distribution géographique et par champs d'enseignement de cette catégorie d'enseignants. Ceci est d'autant plus vrai si les distributions des enseignants en disponibilité rappelés au travail ou rengagés sont fort semblables à celles de l'ensemble des enseignants en disponibilité.

Pour l'année 1978-1979, la comparaison de la distribution par champs d'enseignement des enseignants en disponibilité avec celle de ceux qui ont été rappelés ou rengagés montre que ces deux distributions sont presque identiques. La comparaison des distributions par régions administratives révèle que ceux qui sont rappelés ou rengagés parmi les enseignants en disponibilité se répartissent de façon semblable à ces derniers, sauf trois (3) exceptions. La première est celle de l'Ile-de-Montréal qui compte une proportion plus faible d'enseignants rappelés et rengagés. Les deux autres exceptions sont les régions du Nord et du Sud de Montréal qui ont, à l'inverse de l'Ile-de-Montréal, un pourcentage plus grand des rappelés et des rengagés.

Etant donné que les enseignants en disponibilité rappelés ou rengagés se répartissent de façon fort semblable à l'ensemble des enseignants en disponibilité, en 1978-1979, l'on devrait s'attendre à ce que les distributions du coût de la sécurité d'emploi de cette année-là reproduisent assez fidèlement celles des enseignants en disponibilité. La distribution des dépenses en sécurité d'emploi par régions administratives reflète assez bien celle des enseignants en disponibilité. Par contre, les distributions par champs d'enseignement montrent des différences appréciables.

Ces différences apparaissent surtout entre le champ des titulaires du niveau primaire (champ 3) et le secteur du secondaire général (champs 5, 6 et 7). Ainsi, 38% des déboursés de sécurité d'emploi vont aux titulaires

du primaire alors qu'ils ne représentent que 26,4% des enseignants en disponibilité. A l'inverse, les enseignants du secondaire général bénéficient de 50% des dépenses bien qu'ils forment 60% des enseignants en disponibilité.

Cette situation est imputable en grande partie à la concentration des pré-retraites chez les titulaires du primaire alors qu'à première vue, rien ne justifie une telle concentration. Il semble donc qu'au primaire, cette mesure, qui est la plus coûteuse, soit plus utilisée pour réduire le nombre d'enseignants en disponibilité.

En gardant à l'esprit que les ressources sont toujours limitées et encore plus dans un contexte de restrictions budgétaires, il importe de se préoccuper de l'efficacité dans la répartition des sommes allouées à la sécurité d'emploi. D'une part, cet objectif d'efficacité doit être poursuivi par une meilleure utilisation des mesures visant à réduire le nombre d'enseignants en surplus. D'autre part, les débou sés en sécurité d'emploi doivent être répartis entre les champs d'enseignement et les régions administratives de façon à réduire davantage les surplus d'enseignants là où ils sont les plus importants. Autrement, il peut se créer des goulots d'étranglement dans certains champs d'enseignement de certaines régions administratives et les coûts de la sous-utilisation dans ces champs et dans ces régions connaîtraient alors des augmentations injustifiées.

ANNEXE I

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CONCLUES AVEC LES ENSEIGNANTS, LES PERIODES COUVERTES ET LES DATES DE SIGNATURE

1. Entente intervenue entre le Gouvernement du Québec, la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec, la Quebec Association of Protestant School Boards, pour le compte des commissions scolaires, d'une part, et la Corporation des enseignants du Québec, la Provincial Association of Catholic Teachers, la Provincial Association of Protestant Teachers, pour le compte des associations d'instituteurs, d'autre part.

   Durée: 1968-1971
   Date de signature:
   4 novembre 1969

2. Décret tenant lieu de convention collective entre les instituteurs et les commissions scolaires et les commissions régionales. Arrêté en conseil, numéro 3811-72 du 15 décembre 1972.

   Durée: 1971-1975

3. Entente intervenue entre, d'une part, la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec pour le compte des commissions scolaires et commissions régionales pour catholiques du Québec et le ministre de l'éducation, et, d'autre part, la Provincial Association of Catholic Teachers pour le compte des associations d'instituteurs qu'elle représente.

   Durée: 1975-1978
   Date de signature:
   3 septembre 1976

4. Entente intervenue entre, d'une part, la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec pour le compte des commissions scolaires et commissions régionales pour catholiques du Québec et le ministre de l'éducation et, d'autre part, la Centrale de l'enseignement du Québec pour le compte des associations d'instituteurs qu'elle représente.

Durée: 1975-1979
Date de signature:
20 octobre 1976

5. Entente intervenue entre d'une part: la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec pour le compte des commissions scolaires et commissions régionales pour catholiques du Québec et le ministre de l'éducation et d'autre part: la Provincial Association of Catholic Teachers pour le compte des associations d'instituteurs qu'elle représente.

Durée: 1978-1980
Date de signature:
26 février 1979

6. Entente intervenue entre, d'une part: le Comité patronal de négociation des commissions pour catholiques et, d'autre part: la Centrale de l'enseignement du Québec pour le compte des associations d'enseignants qu'elle représente.

Durée: 1979-1982
Date de signature:
26 mai 1980

ANNEXE 2

LISTE DES SECTEURS ET DES CHAMPS D'ENSEIGNEMENT EN VIGUEUR DE 1976-1977 A 1979-1980

1. Liste des secteurs[1] et des champs d'enseignement tirés de l'entente conclue avec la CEQ et avec la PACT en 1976

Secteurs[1]	Champs
1. Adaptation scolaire	01. Classes d'adaptation scolaire (maternelle, primaire, secondaire)
2. Pré-maternelle maternelle et primaire	02. Classes de maternelle et de pré-maternelle
	03. Titulaires de niveau primaire
	04. Spécialistes du niveau primaire
3. Secondaire général	05. Sciences et mathématiques (niveau secondaire)
	06. Arts et lettres (niveau secondaire)
	07. Autres cours de formation générale et les activités étudiantes (niveau secondaire)

(1) La notion de secteur d'enseignement n'est pas retenue dans l'entente intervenue avec la PACT

Secteurs	Champs
4. Secondaire professionnel	08. Agro-technique
	09. Foresterie
	10. Pêches
	11. Service de la santé
	12. Meuble et construction
	13. Electrotechnique
	14. Hydrothermie
	15. Dessin technique
	16. Equipement motorisé
	17. Mécanique
	18. Alimentation
	19. Soins esthétiques
	20. Couture et habillement
	21. Protection et service du bâtiment
	22. Commerce et secrétariat
	23. Arts appliqués
	24. Imprimerie
5. Suppléance régulière	25. Suppléance régulière

2. Liste des champs d'enseignement tirés de l'entente conclue avec la PACT en 1979

01. Classes d'adaptation scolaire (maternelle, primaire, secondaire).
02. Classes de maternelle et de pré-maternelle
03. Français, langue seconde, au primaire et au secondaire général
04. Education physique au primaire et au secondaire général
05. Musique au primaire et au secondaire général
06. Arts plastiques au primaire et au secondaire général
07. Titulaires du niveau primaire
08. Lettres (niveau secondaire)
09. Sciences et mathématiques (niveau secondaire)
10. Religion et morale (niveau secondaire)
11. Sciences familiales et initiation à la technologie
12. Sciences de l'homme et formation personnelle et sociale
13. Autres langues au primaire et autres cours de formation générale au secondaire
14. Agro-technique
15. Foresterie
16. Pêches
17. Services de santé
18. Meuble et construction
19. Electrotechnique
20. Hydrothermie
21. Dessin technique
22. Equipement motorisé
23. Mécanique
24. Alimentation

25. Soins esthétiques
26. Couture et habillement
27. Protection et service du bâtiment
28. Commerce et secrétariat
29. Arts appliqués
30. Imprimerie
31. Suppléance régulière

3. Liste des secteurs et des champs d'enseignement tirés de l'entente conclue avec la CEQ en 1980

Secteurs	Champs d'enseignement
1. Adaptation	01. Classes d'adaptation scolaire (maternelle, primaire, secondaire)
2. Pré-matern. maternelle, primaire et accueil	02. Classes de maternelle et de pré-maternelle
	03. Titulaires du niveau primaire
	04. Anglais, langue seconde, au primaire
	05. Education physique au primaire
	06. Musique au primaire
	07. Arts plastiques au primaire
	36. Classes d'accueil
3. Secondaire général	08. Anglais, langue seconde, au secondaire
	09. Education physique au secondaire
	10. Musique au secondaire
	11. Arts plastiques au secondaire
	12. Lettres (niveau secondaire)
	13. Sciences et mathématiques (niveau secondaire)
	14. Religion ou morale, et formation personnelle et sociale
	15. Economie familiale
	16. Initiation à la technologie et information profesisonnelle
	17. Sciences de l'homme et économique
	18. Autres cours de formation générale et activités étudiantes (niveau secondaire)
	19. Commerce et secrétariat

4. Secondaire professionnel	20. Agro-technique
	21. Foresterie
	22. Pêches
	23. Services de santé
	24. Meuble et construction
	25. Electrotechnique
	26. Hydrothermie
	27. Dessin technique
	28. Equipement motorisé
	29. Mécanique
	30. Alimentation
	31. Soins esthétiques
	32. Couture et habillement
	33. Protection et service du bâtiment
	34. Arts appliqués
	35. Imprimerie
5. Suppléance régulière	37. Suppléance régulière

ANNEXE 3

EXEMPLE DE L'APPLICATION
DU MECANISME DE REPECHAGE
DECRET 1971-1975

EXEMPLE DE L'APPLICATION DU MECANISME DE REPECHAGE DECRET 1971-1975

	Hypothèse 1 (Surplus = 3)	Hypothèse 2 (Surplus = 4)	Hypothèse 3 (Surplus = 1)
5 fois le nombre en surplus	15	20	5
Maximum de 10% des effectifs (1)	10	10	10
Au moins 3 fois le nombre de surplus	9	12	3
Nombre d'instituteurs en "repêchage"	10	12	5

(1) Effectifs enseignants = 100.

ANNEXE 4

EXEMPLE DE CALCUL DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS EN SURPLUS ET DE L'APPLICATION DE LA PROCEDURE DE MISE EN SURPLUS

EXEMPLE DE CALCUL DES MISES EN SURPLUS POUR SECTEUR DONNE

Secteur 2

	Enseignants en place	Besoins prévus	Surplus	Déficit
Champ 2	3	2	+ 1	-
Champ 3	170	161	+ 9	-
Champ 4	13	16	-	- 3
Total	186	179	+10	- 3

Surplus: le secteur a 186 enseignants en place et des besoins de 179 enseignants; elle a donc un surplus de 7 enseignants.

Bassin: le bassin est constitué des surplus de chacun des champs, donc de 10 enseignants.

Si l'enseignant du champ 2 est non permanent et que les enseignants du champ 3 sont permanents,

non rengagé : 1 enseignant (champ 2)
mis en disponibilité: 6 enseignants (champ 3)
versés au champ 25 : 3 enseignants (champ 3)

ANNEXE 5

LES ECHELLES DE TRAITEMENTS DES ENSEIGNANTS,

ANNEES 1976-1977 A 1979-1980

TABLEAU 1: ECHELLE DE TRAITEMENTS DES ENSEIGNANTS DES COMMISSIONS SCOLAIRES, 1976-1977

EXPERIENCE \ SCOLARITE	13	14	15	16	17	18	19	20
1	9 540	10 087	10 981	11 951	13 011	14 160	15 416	17 122
2	9 869	10 435	11 361	12 364	13 460	14 649	15 947	17 653
3	10 209	10 796	11 753	12 790	13 924	15 155	16 498	18 304
4	10 561	11 167	12 158	13 231	14 405	15 677	17 067	18 773
5	10 925	11 553	12 577	13 688	14 902	16 218	17 656	19 362
6	11 302	11 951	13 011	14 160	15 416	16 778	18 265	19 971
7	11 693	12 364	13 460	14 649	15 947	17 357	18 895	20 601
8	12 096	12 790	13 924	15 155	16 498	17 955	19 547	21 253
9	12 513	13 231	14 405	15 677	17 067	18 575	20 221	21 927
10	12 945	13 688	14 902	16 218	17 656	19 215	20 919	22 625
11	13 392	14 160	15 416	16 778	18 265	19 879	21 641	23 347
12	13 853	14 649	15 947	17 357	18 895	20 564	22 387	24 093
13	14 332	15 155	16 498	17 955	19 547	21 274	23 160	24 866
14	14 826	15 677	17 067	18 575	20 221	22 007	23 959	25 665
15	15 337	16 218	17 656	19 215	20 919	22 766	24 785	26 491

TABLEAU 2: ECHELLE DE TRAITEMENTS DES ENSEIGNANTS DES COMMISSIONS SCOLAIRES, 1977-1978

EXPERIENCE \ SCOLARITE	13	14	15	16	17	18	19	20
1	10 303	10 894	11 859	12 907	14 051	15 292	16 649	18 491
2	10 659	11 270	12 269	13 353	14 536	15 820	17 222	19 064
3	11 026	11 660	12 693	13 813	15 037	16 367	17 817	19 659
4	11 406	12 060	13 130	14 289	15 557	16 931	18 432	20 274
5	11 799	12 477	13 583	14 783	16 094	17 515	19 068	20 910
6	12 206	12 907	14 051	15 292	16 649	18 120	19 726	21 568
7	12 628	13 353	14 536	15 820	17 222	18 745	20 406	22 248
8	13 064	13 813	15 037	16 367	17 817	19 391	21 110	22 952
9	13 514	14 289	15 557	16 931	18 432	20 061	21 838	23 680
10	13 981	14 783	16 094	17 515	19 068	20 752	22 592	24 434
11	14 463	15 293	16 649	18 120	19 726	21 469	23 372	25 214
12	14 961	15 821	17 222	18 745	20 406	22 209	24 177	26 019
13	15 479	16 367	17 817	19 391	21 110	22 975	25 012	26 854
14	16 012	16 931	18 432	20 061	21 838	23 767	25 875	27 717
15	16 564	17 515	19 068	20 752	22 592	24 587	26 767	28 609

TABLEAU 3 : ECHELLE DE TRAITEMENTS DES ENSEIGNANTS DES COMMISSIONS SCOLAIRES, 1978-1979

SCOLARITE / EXPERIENCE	14	15	16	17	18	19	20
1	12 092	13 163	14 327	15 597	16 974	18 480	20 525
2	12 510	13 619	14 822	16 135	17 560	19 116	21 161
3	12 943	14 089	15 332	16 691	18 167	19 777	21 821
4	13 387	14 574	15 861	17 268	18 793	20 460	22 504
5	13 849	15 077	16 409	17 864	19 442	21 165	23 210
6	14 327	15 597	16 974	18 480	20 113	21 896	23 940
7	14 822	16 135	17 560	19 116	20 807	22 651	24 695
8	15 332	16 691	18 167	19 777	21 524	23 432	25 477
9	15 861	17 268	18 793	20 460	22 268	24 240	26 285
10	16 409	17 864	19 442	21 165	23 035	25 077	27 122
11	16 975	18 480	20 113	21 896	23 831	25 943	27 988
12	17 561	19 116	20 807	22 651	24 652	26 836	28 881
13	18 167	19 777	21 524	23 432	25 502	27 763	29 808
14	18 793	20 460	22 268	24 240	26 381	28 721	30 766
15	19 442	21 165	23 035	25 077	27 292	29 711	31 756

TABLEAU 4: ECHELLE DE TRAITEMENTS DES ENSEIGNANTS DES COMMISSIONS SCOLAIRES, 1979-1980

SCOLARITE / EXPERIENCE	14	15	16	17	18	19	20
1	13 236	14 370	15 595	16 939	18 390	19 981	22 200
2	13 675	14 846	16 127	17 515	19 009	20 649	22 868
3	14 129	15 357	16 657	18 088	19 651	21 324	23 543
4	14 613	15 861	17 222	18 700	20 311	22 040	24 259
5	15 098	16 401	17 789	19 331	20 990	22 795	25 014
6	15 595	16 939	18 390	19 981	21 678	23 555	25 774
7	16 127	17 515	19 009	20 649	22 421	24 342	26 561
8	16 657	18 088	19 651	21 324	23 168	25 152	27 371
9	17 222	18 700	20 311	22 040	23 944	26 007	28 226
10	17 789	19 331	20 990	22 795	24 741	26 873	29 092
11	18 390	19 981	21 678	23 555	25 565	27 784	30 003
12	19 009	20 649	22 421	24 342	26 431	28 704	30 923
13	19 651	21 324	23 168	25 152	27 310	29 676	31 895
14	20 311	22 040	23 944	26 007	28 233	30 677	32 896
15	21 519	23 427	25 486	27 745	30 203	32 879	35 180

ANNEXE 6

LES AVANTAGES SOCIAUX ET LEURS COMPOSANTES

La liste des composantes utilisées pour le calcul des avantages sociaux est présentée au tableau ci-dessous. Cette liste de composantes ainsi que le pourcentage que représente chacune d'elles ont été tirés du document suivant: Revue des programmes 1980-1981, Paramètres de calcul des coûts de systèmes. Les pourcentages ont été calculés sur la base du "salaire net subventionné".

Les composantes des avantages sociaux
en pourcentage du salaire net subventionné,
pour les années 1977-1978 et 1979-1980

Composantes \ Années	1977-1978	1978-1979	1979-1980
Congés de maladie utilisés	1,55	1,55	1,55
Congés de maternité	0,13	0,13	0,13
Accidents de travail et supplément	0,02	0,02	0,02
Assurance-salaire	1,52	1,52	1,52
Congés de maladie monnayables	1,81	1,81	1,81
Primes et suppléments	0,52	0,52	0,52
Suppléance	4,80	4,80	4,80
Avantages sociaux	4,92	4,92	4,92
Perfectionnement	0,00	0,73	0,67
Autres mandats	0,00	0,00	0,75
TOTAL	15,27	16,00	16,69

ANNEXE 7

LES SPECIALITES ET LEURS REGROUPEMENTS

CODES	REGROUPEMENTS DE SPECIALITES	CODES	SPECIALITES
01	Maternelle et primaire	1000	Maternelle et primaire (primaire)
02	Maternelle	1100	Maternelle (primaire)
03	Primaire	1200	Primaire (général)
04	Français, langue d'enseignement	2100	Secondaire (général)
		2580	Français, langue d'enseignement (secondaire)
05	Français, langue seconde	1900	Français, langue seconde (primaire)
		2581	Français, langue seconde (secondaire)
06	Anglais, langue d'enseignement	2577	Anglais, langue d'enseignement (secondaire)
07	Anglais, langue seconde	1500	Anglais, langue seconde (primaire)
		2578	Anglais, langue seconde (secondaire)
08	Autres langues	2576	Allemand (secondaire)
		2579	Espagnol (secondaire)
		2582	Grec (secondaire)
		2583	Italien (secondaire)
		2584	Latin (secondaire)
		2585	Russe (secondaire)
09	Enfance inadaptée	1300	Enfance inadaptée (primaire)
		1301	Déficient auditif (primaire)
		1302	Déficient intellectuel léger (primaire)
		1303	Déficient intellectuel moyen (primaire)
		1304	Déficient visuel (primaire)
		1305	Déviations multiples (primaire)
		1306	Difficulté d'apprentissage (primaire)
		1307	Difficulté d'apprentissage légère (primaire)
		1308	Infirme moteur cérébral grave (primaire)
		1309	Mésadapté socio-affectif (primaire)
		1310	Autres déviations physiques (primaire)

CODES	REGROUPEMENTS DE SPECIALITES	CODES	SPECIALITES
09	Enfance inadaptée (suite)	2108	Enfance inadaptée (secondaire)
		2601	Déficient auditif (secondaire)
		2602	Déficient intellectuel léger (secondaire)
		2603	Déficient intellectuel moyen (secondaire)
		2604	Déficient visuel (secondaire)
		2605	Déviations multiples (secondaire)
		2606	Difficulté d'apprentissage grave (secondaire)
		2607	Difficulté d'apprentissage légère (secondaire)
		2608	Infirme moteur cérébral grave (secondaire)
		2609	Mésadapté socio-affectif (secondaire)
		2610	Autres déviations physiques (secondaire)
10	Education physique	1400	Education physique (primaire)
		2190	Education physique (secondaire)
11	Arts	1600	Arts plastiques (primaire)
		2570	Arts plastiques (secondaire)
		2572	Expression dramatique (secondaire)
12	Musique	1800	Musique (primaire)
		2575	Musique (secondaire)
13	Sciences pures	1700	Sciences (primaire)
		2170	Biologie (secondaire)
		2200	Sciences physiques (secondaire)
		2270	Chimie (secondaire)
		2281	Mathématiques (secondaire)
		2290	Physique (secondaire)
		2293	Sciences générales (secondaire)
14	Sciences humaines	2294	Initiation à la technologie (secondaire)
		2470	Géographie (secondaire)
		2474	Economique-initiation à la vie économique (secondaire)
		2475	Histoire (secondaire)
		2497	Méthode et techniques du travail (secondaire)

CODES	REGROUPEMENTS DE SPECIALITES	CODES	SPECIALITES
15	Formation personnelle	2105	Animation, vie étudiante (secondaire)
		2480	Sciences religieuses (secondaire)
		2485	Sciences morales (secondaire)
		2490	Formation personnelle et sociale (secondaire)
		2492	Renseignements sur les écoles et professions (secondaire)
		2495	Sciences familiales (secondaire)
16	Agriculture	3110	Agro-technique (secondaire)
		3111	Agro-tourisme (secondaire)
17	Foresterie	3120	Foresterie (secondaire)
		3121	Agent de conservation de la faune (secondaire)
18	Pêches	3130	Pêches (secondaire)
		3131	Marin-pêcheur (secondaire)
19	Services de la santé	3140	Service de la santé (secondaire)
		3141	Infirmier-auxiliaire/infirmière-auxiliaire (secondaire)
20	Meuble et construction	3210	Meuble et construction (secondaire)
		3211	Rembourrage (secondaire)
		3212	Menuiserie (secondaire)
		3213	Travailleur de la construction (secondaire)
21	Electrotechnique	3230	Electrotechnique (secondaire)
		3231	Electricien de construction (secondaire)
		3232	Dépanneur d'appareils domestiques (secondaire)
22	Hydrothermie	3250	Hydrothermie (secondaire)
		3251	Soudure (secondaire)
		3252	Réfrigération (secondaire)
		3253	Métal en feuille (secondaire)

CODES	REGROUPEMENTS DE SPECIALITES	CODES	SPECIALITES
23	Dessin technique	3310	Dessin technique (secondaire)
		3311	Dessinateur en mécanique (secondaire)
24	Equipement motorisé	3320	Equipement motorisé (secondaire)
		3321	Mécanique automobile (secondaire)
		3322	Mécanique diesel (secondaire)
25	Mécanique	3340	Mécanique (secondaire)
		3341	Fraiseur-rectifieur (secondaire)
		3342	Pointeur-aliseur (secondaire)
26	Alimentation	3410	Alimentation (secondaire)
27	Soins esthétiques	3420	Soins esthétiques (secondaire)
		3421	Coiffure (secondaire)
28	Couture et habillement	3430	Couture et habillement (secondaire)
29	Commerce et secrétariat	3450	Commerce et secrétariat (secondaire)
		3451	Opérateur en informatique (secondaire)
		3452	Sténo-dactylo (secondaire)
30	Arts appliqués	3510	Arts appliqués (secondaire)
31	Imprimerie	3520	Imprimerie (secondaire)
32	Protection et service du bâtiment	3440	Protection et service du bâtiment (secondaire)